

10<sup>ième</sup> Rapport national sur l'application de la

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (révisée)

*soumis par*

LE GOUVERNEMENT DE LA BELGIQUE

Groupe 1 : Emploi, formation et égalité des chances

Articles 1, 9, 10, 15, 18, 20 et 25

Période : 2011 – 2014

## Table des matières

<b>Table des matières .....</b>	<b>2</b>
<b>PARTIE I : .....</b>	<b>6</b>
<b>Evolutions depuis le dernier rapport et réponses aux questions du CEDS aux articles 1, 9, 10, 15, 18, 20 et 25.....</b>	<b>6</b>
<b>Article 1 – Droit au travail.....</b>	<b>7</b>
<i>Paragraphe 1 – Politique de plein emploi.....</i>	<i>7</i>
1. Evolution depuis le dernier rapport.....	7
1.1. Niveau fédéral .....	7
1.2. Entités fédérées .....	13
1.2.1. Autorité flamande .....	13
1.2.2. Communauté germanophone .....	17
2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux.....	18
2.1. Entités fédérées.....	18
2.1.2. Région Wallonne.....	18
2.1.3. Communauté germanophone .....	20
<i>Paragraphe 2 – Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects).....</i>	<i>22</i>
1. Evolution depuis le dernier rapport.....	22
1.1. Entités fédérées .....	22
1.1.1. Autorité flamande .....	22
1.1.2. Communauté germanophone .....	23
2. Réponses aux questions du Comité.....	23
2.1. Accès aux emplois de la fonction publique .....	23
2.1.1. Etat fédéral .....	23
2.1.2. Autorité flamande .....	24
2.2. Travail pénitentiaire .....	265
2.3. Contraintes au travail pour des tâches domestiques.....	26
2.4. Autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris .....	333
2.5. Périodes minimales de service dans les forces armées .....	34
2.6. Respect de la vie privée au travail.....	37
<i>Paragraphe 3 – Services gratuits de placement .....</i>	<i>39</i>
1. Evolution depuis le dernier rapport. ....	39
1.1. Entités fédérées.....	39
1.1.1. Autorité flamande .....	39
1.1.2. Région Wallonne.....	39
1.1.3. Région de Bruxelles-Capitale .....	42
1.1.4. Communauté germanophone. ....	42
<i>Paragraphe 4 – Orientation, formation et réadaptation professionnelles.....</i>	<i>43</i>
1. Evolution depuis le dernier rapport. ....	43
1.1. Entités fédérées.....	43
1.1.1. Autorité flamande .....	43
1.1.2. Région Wallonne.....	45
1.1.3. Région Bruxelles-Capitale .....	47
1.1.4. Communauté Germanophone.....	49
<b>Article 9 – Droit à l’orientation professionnelle .....</b>	<b>51</b>
1. Au niveau des Régions .....	51
1.1. Région Wallonne .....	51

<i>Orientation professionnelle dans le système éducatif</i> .....	55
1. Evolution depuis le dernier rapport .....	55
1.1. Entités fédérées.....	55
1.1.1. Autorité flamande .....	55
1.1.2. Région Bruxelles-Capitale .....	57
<i>Orientation professionnelle sur le marché d'emploi</i> .....	59
1. Evolution depuis le dernier rapport.....	59
1.1. Entités fédérées.....	59
1.1.1. Autorité flamande .....	59
1.1.2. Région Wallonne.....	67
1.1.3. Région Bruxelles-Capitale .....	68
1.1.4. Communauté germanophone .....	70
<b>Article 10 – Droit à formation professionnelle</b> .....	<b>72</b>
1. Evolution depuis le dernier rapport .....	72
1.1. Etat fédéral.....	72
<i>Paragraphe 1- Promotion de la formation technique et professionnelle et octroi de moyens d'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire</i> .....	73
1. Evolution depuis le dernier rapport.....	73
1.1. Entités fédérées.....	73
1.1.1. Autorité flamande .....	73
1.1.2. Région Wallonne.....	73
1.1.3. Communauté germanophone .....	74
<i>Paragraphe 2 – Promotion à l'apprentissage</i> .....	75
1. Evolution depuis le dernier rapport.....	75
1.1. Entités fédérées.....	75
1.1.1. Autorité flamande .....	75
1.1.2. En Communauté germanophone .....	75
<i>Paragraphe 3 – Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes</i> .....	76
1. Evolution depuis le dernier rapport.....	76
1.1. Entités fédérées.....	76
1.1.1. Autorité flamande .....	76
1.1.2. Région Wallonne.....	80
1.1.3. Région Bruxelles-Capitale .....	82
2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux.....	83
2.1. Entités fédérées.....	83
2.1.1. Communauté germanophone .....	83
<i>Paragraphe 4 – Chômeurs de longue durée</i> .....	84
1. Evolution depuis le dernier rapport .....	84
1.1. Entités fédérées.....	84
1.1.1. Autorité flamande .....	84
1.1.2. Région Wallonne.....	84
1.1.3. Communauté germanophone .....	85
2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux .....	86
2.1. Entités fédérées .....	86
2.1.1. Communauté germanophone .....	86
<i>Paragraphe 5 – Moyens</i> .....	87
1. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux .....	87
1.1. Entités fédérées .....	87
1.1.1. Autorité flamande.....	87
1.1.2. Communauté germanophone .....	88

<b>Article 15 – Droit des personnes handicapées à l’autonomie, à l’intégration et à la participation à la vie de la communauté .....</b>	<b>89</b>
<i>Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées. ....</i>	<i>89</i>
1. Entités fédérées .....	89
1.1. Autorité flamande .....	89
1.2. Région Wallonne.....	90
1.3. Région Bruxelles-Capitale .....	91
1.4. Communauté germanophone .....	91
1.5. En Commission communautaire française .....	92
<i>Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées. ....</i>	<i>93</i>
1. Etat fédéral.....	93
2. Au niveau interfédéral.....	97
3. Entités fédérées.....	98
3.1. Autorité flamande .....	98
3.2. En Région Wallonne .....	98
3.3. Région de Bruxelles-Capitale.....	100
3.4. Communauté germanophone .....	101
3.5. En Commission communautaire française .....	102
<i>Paragraphe 3 – Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale.....</i>	<i>1023</i>
1. Etat fédéral .....	103
2. Entités fédérées .....	105
2.1. Autorité flamande .....	105
2.2. Région Wallonne .....	108
2.3. Région Bruxelles-Capitale.....	110
2.4. Communauté germanophone.....	112
2.5. Commission communautaire française.....	115
<b>Article 18 – Droit à l’exercice d’une activité lucrative sur le territoire des autres Parties.....</b>	<b>116</b>
<i>Paragraphe 1 – Application des régulations existants dans un esprit libéral.....</i>	<i>116</i>
1. Evolution depuis le dernier rapport. ....	116
1.1. Entités fédérées .....	116
1.1.1. Autorité flamande .....	116
1.1.2. Région Bruxelles-Capitale .....	117
1.1.3. Communauté germanophone .....	118
2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux .....	118
2.1. Entités fédérées.....	118
2.1.1. Autorité flamande .....	118
<i>Paragraphe 2 – Simplification des formalités et réduction des droits et taxes .....</i>	<i>121</i>
1. Evolution depuis le dernier rapport. ....	121
1.1. Entités fédérées.....	121
1.1.1. Communauté germanophone .....	121
<i>Paragraphe 3 – Assouplissement des règlements .....</i>	<i>122</i>
1. Réponse à la question du Comité.....	122
1.1. Etat fédéral .....	122
<i>Paragraphe 4 – Droit de sortie des nationaux.....</i>	<i>123</i>
<b>Article 20 – Droit à l’égalité des chances et de traitement en matière d’emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe .....</b>	<b>124</b>
1. Evolution depuis le dernier rapport.....	124
1.1. Etat fédéral .....	124
1.2. Entités fédérées.....	126
1.2.1. Autorité flamande .....	126
2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux .....	127

Etat fédéral.....	127
Entités fédérées .....	129
Autorité flamande .....	129
Région Wallonne .....	129
Communauté germanophone.....	130
<b>Article 25 – Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d’insolvabilité de leur employeur .....</b>	<b>131</b>
1. Réponses aux questions des Comité européen des Droits sociaux.....	131
1.1. Etat fédéral – Réponse à la non-conformité .....	131
<b>PARTIE II Addendum article 4 : Droit à une rémunération décente.....</b>	<b>132</b>
<b>Article 4 – Droit à une rémunération équitable .....</b>	<b>133</b>
<i>Paragraphe 1 – Droit à une rémunération décente.....</i>	<i>133</i>

#### **ANNEXES:**

**Annexe 1** : Données spécifiques, chiffres et statistiques du rapport belge 2015

**Annexe 2** : Présentations sur l’intégration

**Annexe 3** : Dispositions du Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination

**Annexe 4** : Nombre de travailleurs qui ont suivi un cours dans le cadre du Congé-éducation payé selon CLASSE D’AGE

# **PARTIE I :**

**Evolutions depuis le dernier rapport et réponses aux questions du CEDS aux articles 1, 9, 10, 15, 18, 20 et 25**

---

# Article 1 – Droit au travail

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties contractantes s'engagent :*

- 1. à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi ;*
- 2. à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris ;*
- 3. à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour tous les travailleurs ;*
- 4. à assurer ou à favoriser une orientation, une formation et une réadaptation professionnelles appropriées.*

## **Paragraphe 1 – Politique de plein emploi**

### **1. Evolution depuis le dernier rapport**

#### **1.1. Niveau fédéral**

Employment policies in Belgium take shape in the context of the European Employment Strategy, Europe 2020 and the European Semester. They are described in the successive National Reform Programmes and their regional equivalents (see <http://www.be2020.eu/Index.php?lang=en&IS=91>).

To achieve the ambitious goal of an employment rate of 73.2% by 2020, the federal government wants to put the main emphasis on job creation in the private sector. This will be done in close cooperation with the social partners and the regions. A more detailed analysis of the labour force potential shows that in particular the employment rate of women, the low skilled, the people of foreign origin and the elderly should increase. These groups will be the first to benefit from the recent reforms that have focused on reducing labour costs through a substantial tax shift, increasing the employment rate for older workers and reinforcing work incentives in the unemployment benefit system. The Belgian authorities, moreover, continue to encourage labour market mobility between the regions.

#### **Labour costs**

The federal government has committed itself to fundamentally reform the tax system in order to simplify it, to make it more equitable and to realise a shift from taxes on labour to other sources of income in its legislative term. In the course of 2014 and 2015 the government has already approved measures that allow to shift a part of the tax burden on labour to consumption, environmental taxes and capital, and to limit tax expenditures. Recently, further measures have been announced to substantially reduce labour taxation, including through a reduction of employers' social security contributions to a maximum of 25% and measures to encourage hiring of new workers in small enterprises. The three regions have taken steps in this area as well.

More specifically, the fixed professional expenses have been increased to raise the net income of workers, without additional costs for the employer. This increase will influence the wages immediately since the adjustment of the scale of the flat-rate professional expenses has been directly integrated in the calculation of the payroll tax. This measure benefits all employees, but the effect is more important for the low wage workers since the percentage of deductible expenses decreases as the labour income increases.

The fiscal employment bonus in favour of low wage workers will also be increased as from 2016. This bonus consists of a tax credit. It is calculated as a percentage of the amount of money the worker benefits from as a part of the social employment bonus (decrease of the personal social-security contributions). The increase of the tax bonus will also be reflected in the calculation of the payroll tax so that it will have an immediate impact on wages. The percentage of the partial exemption from payment of the income tax for night work and shift work will also be raised as from 2016.

Moreover, measures have been taken to keep wage development in the Belgian economy in check. A temporary suspension of automatic wage indexation ('index jump') will lead to a one-off non increase of gross wages of 2% with the index, and this will only be partially compensated through the limited wage cost increase in 2016 (wage norm) which the social partners included in the recent national wage agreement (G8 agreement<sup>20</sup>). The 'index jump' covers private and public sector wages, as well as social benefits. Other, already planned, reductions in wage costs have also been confirmed.

The law that regulates wage setting and in particular the wage norm that sets an upper limit to wage increases, will be reformed. In this context, a correction mechanism will be introduced to correct the maximum wage

increase for the next two years by deducting the difference between the effective wage increase in our country and in the reference countries (Germany, France and the Netherlands) in the two previous years. The surveillance of the wage norm will be made stricter. In the context of this reform, automatic wage indexation will be preserved, although the practical modalities of the indexation mechanism can be adapted, as has been repeatedly the case in the previous years.

### **Older workers**

The employment rate of older workers has continuously risen over the last years, and measures taken have contributed substantially to this evolution. The age and seniority requirements to take early retirement have been repeatedly strengthened. Moreover, the elderly are encouraged to continue working through activation measures and the abolishment of financial benefits. By decreasing the gap between the effective and legal pension age, the costs of the demographical ageing could be decelerated. This is achieved by reforming the unemployment system, the end-of-career jobs, and the pensions.

More specifically, the age requirements of the system of unemployment with company supplement, previously called the early retirement, have been made more strict, to discourage the use of this system. As of 2015, the age to make use of the system of unemployment with company supplement has been increased from 60 to 62 years for entrants, with certain transitional arrangements for specific groups or in case of restructuring of the company. The specific end of career credit (private sector), which allows for a decrease of working hours until retirement, was limited. The time credit between 50 and 54 years has been abolished and the limit of new applications has been raised from 55 to 60 years since January 2015, although a phasing-out period has been foreseen for long careers, arduous occupations and restructuring companies. The seniority allowance for the older unemployed (individuals older than 50 years with a career record of at least 20 years who have been unemployed for at least 1 month) will be abolished for new entrants starting from 2015. The principle of availability for employment for the unemployed will be gradually extended until the age of 65 with a system that is adjusted to the specific properties of this group, which is to be concretely elaborated by the Regions. The Flemish Region extends the activation of aged job seekers to the age of 65, so that the increase in the employment rates of individuals older than 55, realised in the Flemish Region in recent years, can be increased. As of 2015, individuals making use of the system of unemployment with company supplement will be required to accept personal guidance.

### **Unemployment benefit system**

To enhance the integration of part-time unemployment benefit recipients, it was decided to reduce the level of part-time unemployment benefits (in effect since January 1, 2015) and to further reduce the amount of the benefits after two years.

The access to unemployment benefits for young people who have insufficient work experience (the integration allowance), which was already limited in time previously, was further tightened. Furthermore, measures to render unemployment benefits more digressive entered fully in effect this year. Some exception schemes were also reduced, as were the increased allowances for older long-term unemployed. On top of this, anyone who is fired will have to commence searching for a new job within one month after the resignation was announced.

On the demand side, the recruitment of job seekers will be promoted through a rationalization of the existing target group measures. The transfer of competences for these measures to the regions will be used by them to focus on the most relevant groups, thereby reducing the number of reductions and rendering them more transparent and more efficient. The Flemish Region chose to focus on the minus-24-year-olds, the over-55s and workers with labour disabilities. The Walloon Region plans foremost to strengthen the target group measure in favour of young people starting their first professional experience by supporting private sector employers hiring young people, the lower-educated among others, through a reduction of social security contributions within a certain period, while the Brussels-Capital Region announced that it will opt in principle for young people, long-term unemployed and low-skilled workers. The German-speaking Community wishes to rationalize the existing measures.

Furthermore, the federal government has taken additional steps for the creation of jobs in the catering industry and for young people.

### **Interregional mobility**

Interregional mobility between the Belgian regions is encouraged through intensive co-operation between the employment services of the different regions under "Synerjob", which is regularly evaluated and adjusted. Judging from the available data, the inter-regional mobility increases effectively. In addition, the EURES-network is optimally used to align supply and demand equally with other countries. Thus, the Walloon Region



and the German-speaking Community recently concluded an agree- 21 ment with North Rhine-Westphalia, Saarland, Lorraine and Luxembourg. The Flemish Region closely co-operates with the Nord-Pas de Calais and Kent (EURES Channel); with Zeeland and West Brabant (Scheldemond); and with Limburg, Liège and Aachen (EURES Meuse-Rhine).

### Annex : key indicators of Belgian labour market performance

Indicator	Unit	2000	2011	2012	2013	2014	Benchmark	2020 national target	2012	2013 EU28-total	2014	2020 EU target
Overall employment rate	% of population aged 20 - 64	65.8	67.3	67.2	67.2	67.3		73.2	68.4	68.4	69.2	75.0
Early leavers from education and training	% of pop. 18-24 with at most lower sec. educ. and not in further education or training	13.8	12.3	12.0	11.0	9.8 b		9.5	12.6	11.9	11.1 b	less than 10
Tertiary educational attainment	Completion of tertiary or equivalent education (30-34)	35.2 b	42.6	43.9	42.7	43.8 b		47.0	36.0	37.1	37.9 b	40.0
Overall employment growth	% change from previous year	2.0	1.4	0.3	-0.3	0.3			-0.4	-0.3		
Employment rate of women	% of female population aged 20 - 64	56.0	61.5	61.7	62.1	62.9	53.5		62.4	62.6	63.5	
Employment rate of men	% of male population aged 20 - 64	75.5	73.0	72.7	72.3	71.6	35.3		74.6	74.3	75.0	
Employment rate of older workers	% of population aged 55 - 64	26.3	38.7	39.5	41.7	42.7	19.9		48.7	50.1	51.8	
Employment gender gap	difference in the employment rate between men and women in percentage points	19.5	11.5	11.0	10.2	8.7			12.2	11.7	11.5	
Employment rate of young persons	% of population aged 20 - 29	68.3	60.5 b	59.4	57.9	57.8	45.7		60.1	59.5	60.3	
Employment rate of low skilled persons	% of population with at most lower secondary education aged 20 - 64	51.2	47.3 b	47.1	46.8	46.6 b	39.5		52.1	51.4	51.9 b	
Employment rate of non-EU nationals	% of population with non-EU citizenship aged 20 - 64		39.6 b	38.9	39.9	40.5			56.5	55.7	56.5	
Part-time employment	% of total employment	20.7 u	25.0 b	25.0	24.6	24.0			19.9	20.3		
Temporary employees	% of total employees	9.0	8.9	8.1	8.1	8.6			13.7	13.7		
Overall unemployment rate	% of labour force	6.9	7.2	7.6	8.4	8.5			10.5	10.9	10.2	
Long-term unemployment	% of labour force	3.7	3.5	3.4	3.9	4.3	74.4		4.7	5.2	5.1	
Youth unemployment rate	% of youth labour force (15-24)	15.2	18.7 b	19.8	23.7	23.2			23.1	23.5		
Youth NEET rate	% of population aged 15-24	17.7	11.8	12.3	12.7	12.0	56.3		13.1	13.0	12.4	
Labour productivity per person employed	EU-27 = 100 (based on PPS per employed person)	138.2	128.6	128.6	127.4				100.0	100.0		
Labour productivity per hour worked	EU-27 = 100 (based on PPS per hour worked)	146.8	134.9	134.3	133.1				100.0	100.0		
Nominal unit labour cost growth	% change from previous year	0.4	2.7	4.1	1.9				3.1	0.4		
Real unit labour cost growth	% change from previous year	-1.5	0.7	2.1	0.3				0.8	-0.4		
Gender pay gap			10.2	10.0	9.8				16.5 p	16.4 p		
Involuntary temporary employment	as % of total employees	7.1 u	6.8	6.2	6.3	6.6			8.3 u	8.5 u	8.7 u	
Newly employed	share of people in current job 12 months or less in total employment	14.3	13.4 b	12.8	11.6	12.0			13.8	13.3	13.8	
At-risk-of-poverty rate of unemployed			37.9	34.8	46.2 b				46.2	46.4		
unemployment trap - tax rate on low wage earners			90.7	91.9	93.4				74.4	75.0		
Inactivity and part-time work due to personal and family responsibilities			3.5 b	4.0	4.3	4.3			5.1	5.4	5.2	
Job vacancy rate	% change over the recent 3 years		1.9	2.0	2.2	2.3			1.4	1.5	1.5	
Share of adult population with upper secondary or tertiary education	age 25-64	58.5 b	71.3	71.6	72.8	73.6 b			74.3	75.2	76.0 b	
Percentage of adult population participating in education and training	age 25-64	6.2 d	7.1	6.6	6.7	7.1			9.0	10.5 b	10.7	

Source: Eurostat database (labour market statistics, national accounts), National Reform Programmes

Notes: b - break in series, p - provisional, c - confidential, e - estimated, n - not significant, f - forecast, s - Eurostat estimate, z - not applicable, u - unreliable, "-" - not available

Additional note: the benchmark is normalised in the following way: average of highest 5=100, average of lowest 5=0. The interpretation of the benchmark is that it gives the relative distance to the highest 5 performers by subtracting that benchmark for a given country and indicator from the benchmark of the highest 5 performers, thus a 100. Numbers in bold: the country is among the 5 highest performers for this indicator. The numbers in italic: the country is among the lowest 5 performers

More detailed statistical data on the Belgian labour market (including regional data) can be found at

<http://www.employment.belgium.be/moduleDefault.aspx?id=21166>

## Réglementation du chômage

### ACTIVATION DU COMPORTEMENT DE RECHERCHE DE L'EMPLOI

L'activation du comportement de recherche d'emploi, c'est l'ensemble des actions menées par l'ONEM en vue d'évaluer les efforts que le chômeur fait pour chercher du travail. L'objectif est avant tout de suivre activement le chômeur et de le soutenir dans sa recherche d'un emploi mais aussi de contrôler sa disponibilité pour le marché de l'emploi.

La personne qui se retrouve sans emploi a droit en principe à des allocations qui sont octroyées par l'ONEM. Pour avoir droit aux allocations, le chômeur doit satisfaire à un certain nombre de conditions pendant toute la durée de son chômage, notamment être chômeur involontaire. Ceci signifie que le chômeur ne peut pas refuser un emploi convenable qui lui est offert, ni refuser de suivre une formation qui lui est proposée. Le chômeur doit également être disponible pour le marché de l'emploi. Cela veut dire qu'il doit: collaborer activement aux actions d'accompagnement, de formation, d'expérience professionnelle ou d'insertion qui peuvent lui être proposées par le service de l'emploi (FOREM, ACTIRIS, VDAB ou Arbeitsamt); chercher lui-même activement un emploi, par exemple, en consultant régulièrement les offres d'emploi et en répondant aux offres qui se présentent, en posant spontanément sa candidature auprès d'employeurs potentiels, en s'inscrivant auprès de bureaux de recrutement ou de sélection ou auprès d'agences d'intérim.

Les efforts que le chômeur fait pour chercher du travail sont évalués lors des entretiens individuels avec un facilitateur de l'ONEM.

#### A) En ce qui concerne les chômeurs indemnisés avec des allocations de chômage (indemnisé après une période de travail).

Le chômeur indemnisé qui reçoit des allocations de chômage est invité à un premier entretien avec le facilitateur, après 9 mois de chômage (s'il est âgé de moins de 25 ans) ou après 12 mois de chômage (s'il est âgé de 25 ans ou plus). Ce premier entretien a pour but d'évaluer les efforts que le chômeur a fait pour chercher du travail depuis le début de son chômage. Les efforts sont évalués en tenant compte, d'une part, du degré de réalisation du plan individuel d'action que le service régional de l'emploi (FOREM, ACTIRIS, ADG, VDAB) a défini avec le chômeur et, d'autre part, des démarches personnelles de recherche d'emploi du chômeur. En cas d'évaluation positive, un nouvel entretien a lieu 9 mois plus tard. En cas d'évaluation négative, un deuxième entretien a lieu 4 mois plus tard.

En cas d'évaluation positive lors du deuxième entretien, un nouvel entretien a lieu 9 mois plus tard. Si, par contre, l'évaluation est négative, un troisième et dernier entretien a lieu 4 mois plus tard.

En cas d'évaluation positive lors du troisième entretien, un nouvel entretien a lieu 9 mois plus tard. Si, par contre, l'évaluation est négative, le chômeur est exclu du bénéfice des allocations.

Lors des entretiens d'évaluation, le chômeur peut être accompagné par une personne de son choix (s'il s'agit du 1<sup>er</sup> entretien) ou être assisté d'un avocat ou d'un délégué syndical (au 2<sup>ème</sup> et au 3<sup>ème</sup> entretien).

Si le chômeur s'efforce de rechercher activement un emploi et s'il collabore activement aux différentes actions qui lui sont proposées par le service de l'emploi, aucune sanction ne sera prise à son égard.

Donc, par contre, il risque effectivement une sanction si:

- sans raisons valables, il ne se présente pas à un entretien;
- à l'issue du 2<sup>ème</sup> ou du 3<sup>ème</sup> entretien, si ses efforts sont jugés insuffisants.

Les sanctions sont les suivantes:

- Si, sans motif valable, le chômeur ne se présente pas à un entretien, il sera convoqué une deuxième fois par lettre recommandée, en principe dans les 3 semaines qui suivent.

Si, sans motif valable, il ne donne pas suite à la seconde convocation, le paiement de ses allocations sera suspendu. Il pourra pourtant conserver ses allocations si, dans un délai de 3 jours ouvrables prenant cours le jour de l'absence, il justifie celle-ci par un motif admis par le directeur du bureau du chômage. Dans ce cas, il reçoit ultérieurement une nouvelle convocation.

La suspension du paiement des allocations est appliquée aussi longtemps qu'il ne se présente pas au bureau du chômage. Elle peut être levée (une seule fois) avec effet rétroactif s'il se présente au bureau du chômage dans les 30 jours ouvrables qui suivent votre absence. Elle peut aussi être levée avec effet rétroactif s'il invoque ultérieurement un motif valable justifiant son absence et qu'il en apporte la preuve.

S'il demande à nouveau des allocations après une période de reprise de travail ou d'incapacité de travail indemnisée de 4 semaines au moins, la suspension peut également être levée à partir de la date

de sa demande d'allocations, sans devoir se présenter au bureau du chômage. Dans ce cas, il reçoit ultérieurement une nouvelle convocation.

- Si à l'issue du 2ème entretien, le facilitateur estime que le chômeur n'a pas fourni des efforts suffisants, le paiement de ses allocations sera temporairement suspendu ou le montant de votre allocation de chômage sera temporairement réduit.

La sanction variera en fonction de la situation familiale au moment de la décision:

- Si le chômeur bénéficie des allocations de chômage comme cohabitant sans charge de famille, le paiement de ses allocations de chômage sera suspendu pendant 4 mois, sauf s'il peut prouver que les revenus annuels nets imposables de son ménage, abstraction faite de ses allocations de chômage, ne dépassent pas 20.827,54 EUR, majoré de 833,12 EUR par personne à charge (montants indexés). Dans ce cas, la suspension sera limitée à 2 mois;
- Si le chômeur bénéficie des allocations de chômage comme cohabitant avec charge de famille ou comme isolé, le montant de ces allocations sera, pendant 4 mois, réduit au niveau du revenu d'intégration. Il bénéficie pendant cette période d'une allocation journalière de 42,75 EUR s'il est cohabitant ayant charge de famille ou de 32,07 EUR s'il est isolé (montants indexés).
- Si, à l'issue du 3ème et dernier entretien, le facilitateur estime que le chômeur n'a pas fourni des efforts suffisants, le paiement de ces allocations sera définitivement suspendu.

La manière dont cette suspension définitive est appliquée dépendra de sa situation familiale:

- S'il bénéficie des allocations de chômage comme cohabitant sans charge de famille, le paiement de ses allocations sera immédiatement suspendu, sauf si, sur la base du dernier avertissement-extrait de rôle qu'il a reçu, il peut prouver que les revenus annuels nets imposables de son ménage, abstraction faite de ses allocations de chômage, ne dépassent pas 20.827,54 euros, majoré de 833,12 EUR par personne à charge (montants indexés). Dans ce cas, avant la suspension définitive, il bénéficiera encore pendant 6 mois, d'une allocation journalière forfaitaire de 19,75 euros, payée en moyenne pendant 26 jours par mois;
- S'il bénéficie des allocations de chômage comme cohabitant avec charge de famille ou comme isolé, il continuera à bénéficier, pendant 6 mois, de l'allocation journalière réduite au niveau du revenu d'intégration 42,75 EUR s'il est cohabitant ayant charge de famille ou de 32,07 EUR s'il est isolé). Ensuite, le paiement des allocations sera définitivement suspendu.

La suspension définitive des allocations est levée:

- soit, lorsque le chômeur prouve qu'il réunisse à nouveau les conditions normales d'admissibilité;
- soit, lorsqu'il accomplit un stage constitué de:
  - 312 journées de travail ou journées assimilées comme travailleur à temps plein au cours des 21 mois précédant sa nouvelle demande d'allocations;
  - 312 demi-journées de travail ou journées assimilées comme travailleur à temps partiel volontaire au cours des 24 mois précédant sa nouvelle demande d'allocations.

#### B) En ce qui concerne les jeunes bénéficiant des allocations d'insertion (indemnisé après et sur base des études).

Le jeune qui après les études s'inscrit comme demandeur d'emploi et qui n'a pas encore travaillé suffisamment pour avoir droit aux allocations de chômage, peut bénéficier une année après son inscription comme demandeur d'emploi des allocations d'insertion. Dans ce cas, les efforts de recherche active d'emploi sont vérifiés par l'Onem tous les 6 mois. En cas d'efforts insuffisants, le chômeur perd les allocations pendant 6 mois, jusqu'à l'entretien suivant, moment où il doit prouver d'avoir cherché activement du travail les 6 mois passés.

#### C) En ce qui concerne les jeunes qui quittent l'école

Le jeune qui après les études s'inscrit comme demandeur d'emploi et qui n'a pas encore travaillé suffisamment pour avoir droit aux allocations de chômage, peut bénéficier une année après son inscription comme demandeur d'emploi des allocations d'insertion. Avant que ce droit aux allocations d'insertion est ouvert, il y a deux entretiens d'évaluations des efforts de recherche active du travail: dans la 7ième mois après son inscription comme demandeur d'emploi, et dans la 11ième mois. Si les deux entretiens concluent que les efforts sont suffisants, le droit aux allocations d'insertion s'ouvre le 13ième mois. Par contre, si une des évaluations est négative, ou toutes les deux sont négatives, l'ouverture du droit aux allocations d'insertion est

postposée jusqu'au moment où il y a eu deux évaluations positives consécutives. Ces entretiens d'évaluation ont lieu à la demande du chômeur, à un rythme maximale d'une évaluation tous les 6 mois.

#### D) Dispositions communes aux 3 régimes de suivi

Il faut noter que les entretiens se déroulent au bureau du chômage dans le ressort auquel le chômeur est domicilié. Il y rencontre un agent de l'ONEM, le facilitateur, qui a été spécialement recruté et formé pour mener ce type d'entretien. Sa mission est d'évaluer avec le chômeur les efforts qu'il a fournis dans le cadre de son plan d'action individuel et les démarches personnelles de recherche d'emploi qu'il a effectué de manière autonome.

Lors des entretiens d'évaluation, le chômeur peut être accompagné par une personne de son choix (s'il s'agit du 1er entretien du régime expliqué en A) ou être assisté d'un avocat ou d'un délégué syndical (tous les autres cas, c'est à dire chaque fois que lors d'un entretien, il y a un risque de sanction).

Le chômeur peut introduire un recours devant la Commission administrative nationale (recours administrative) et devant les tribunaux du travail (recours judiciaire).

Pendant la période de sanction, le chômeur qui n'a pas suffisamment de revenus, peut demander de l'aide financière auprès du CPAS de sa commune. Le montant varie en fonction de la composition du ménage, et n'est qu'accordé après un examen des moyens de subsistance.

#### DONNEES CHIFFREES

**Tableau I** Pourcentage d' « efforts suffisants » ou d' « évaluations positives » dans les dossiers avec décision – régime expliqué en A) (situation au 30 juin 2015, chiffres cumulés depuis 2004)

	1 <sup>er</sup> entretien			2 <sup>ème</sup> entretien			3 <sup>ème</sup> entretien			Total		
	Evaluation pos.	Doss. avec décision	%	Evaluation pos.	Doss. avec décision	%	Evaluation pos.	Doss. avec décision	%	Evaluation pos.	Doss. avec décision	%
Tous les groupes-cibles												
Région flamande	104 435	199 905	52,2%	36 373	59 389	61,2%	5 654	11 600	48,7%	146 462	270 894	54,1%
Région wallonne	232 992	415 224	56,1%	83 295	134 363	62,0%	14 394	28 006	51,4%	330 681	577 593	57,3%
<i>dont Com. germ.</i>	1 556	2 777	56,0%	527	831	63,4%	80	154	51,9%	2 163	3 762	57,5%
Région de Bruxelles-Capitale	73 087	142 287	51,4%	32 782	49 895	65,7%	5 574	9 071	61,4%	111 443	201 253	55,4%
Pays	410 514	757 416	54,2%	152 450	243 647	62,6%	25 622	48 677	52,6%	588 586	1 049 740	56,1%

**Tableau II** Régime expliqué en B) Tableau synthétique – situation au 30 juin 2015

	Région flamande		Région wallonne		<i>dont Com. germ.</i>		Région de Bruxelles-Capitale		Pays	
<b>Evaluations positives</b>	9 608	100 %	22 370	100 %	97	100 %	4 564	100 %	36 542	100 %
Immédiate	3 210	33 %	5 067	23 %	39	40 %	275	6 %	8 552	23 %
Lors de la 1ère évaluation	5 063	53 %	13 811	62 %	42	43 %	3 270	72 %	22 144	61 %
Lors de l'évaluation définitive	1 040	11 %	2 197	10 %	14	14 %	694	15 %	3 931	11 %
Lors de la réouverture du droit	295	3 %	1 295	6 %	2	2 %	325	7 %	1 915	5 %
<b>Evaluations négatives</b>	2 170	100 %	8 113	100 %	30	100 %	2 599	100 %	12 882	100 %
Lors de l'évaluation définitive	1 965	91 %	7 219	89 %	28	93 %	2 304	89 %	11 488	89 %
Lors de la réouverture du droit	205	9 %	894	11 %	2	7 %	295	11 %	1 394	11 %
<b>Total</b>	<b>11 778</b>		<b>30 483</b>		<b>127</b>		<b>7 163</b>		<b>49 424</b>	

Tableau III Régime expliqué en C)

Activation du comportement de recherche d'emploi pour les jeunes en stage d'insertion				
Depuis 01/2014 jusqu'au 30.06.2015	Région flamande	Région wallonne	Région de Bxl-Cap.	Pays
Personnes différentes avec évaluation négative	4 746	7 289	2 269	14 304
Nbre de jeunes en stage d'insertion (pers.diff.)	80 780	66 881	21 579	169 240
Ratio	5,9%	10,9%	10,5%	8,5%

Tableau III Synthèse -Nombre de sanctions

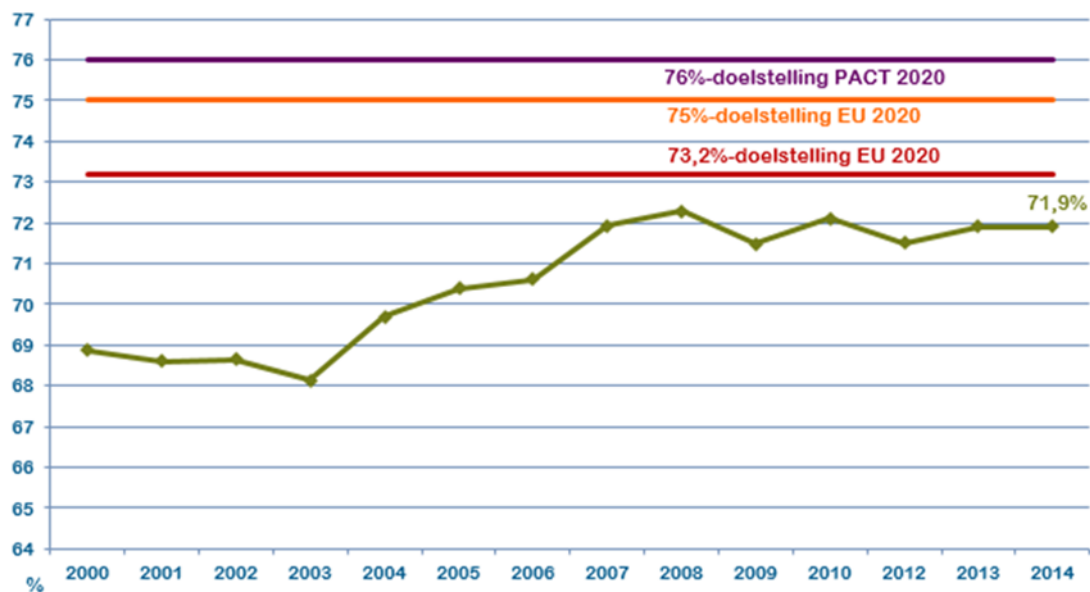
Activation du comportement de recherche d'emploi - Extensions de la procédure dispo							
	Synthèse						
	2009	2010	2011	2012	2013	S1 2014	S1 2015
Procédure classique (expliqué en A)	19 745	16 720	15 891	15 527	17 140	8 958	6 092
Procédure spécifique aux allocataires d'insertion	0	0	0	0	2 769	3 949	4 187
Total	19 745	16 720	15 891	15 527	19 909	12 907	10 279
Evol. S1 2014 - S1 2015							-2 628
Personnes différentes	16 635	14 280	13 633	13 334	17 498	12 506	9 901

## 1.2. Entités fédérées

### 1.2.1. Autorité flamande

Selon le département flamand **Werk en Sociale Economie (WSE)**, l'emploi flamand a relativement bien résisté à la crise mais la Flandre ne progresse plus pour le moment dans son objectif d'atteindre un taux d'emploi de 76% à l'horizon 2020. L'actuel taux de 71,9% place la Flandre en milieu de peloton au sein de l'Europe. La faible participation au marché du travail des personnes de 55 ans et plus explique en grande partie ce phénomène.

### Taux d'emploi total (20-64 ans) en Région flamande (2000-2014)

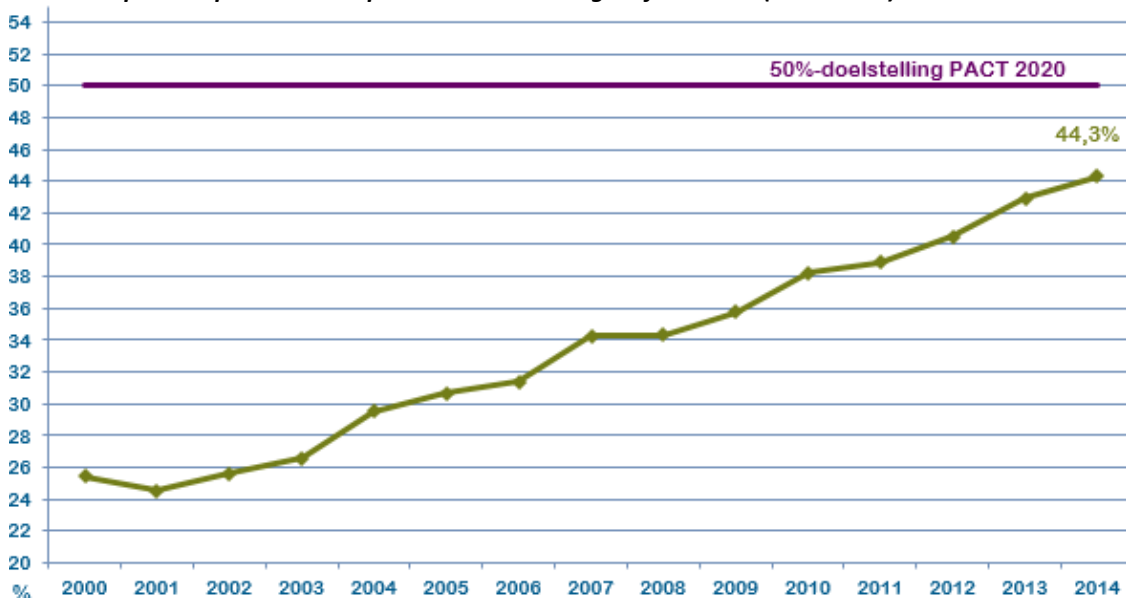


Source:SPF Economie - DGSIE - EFT, Eurostat LFS Traitement Département WSE/Steunpunt WSE)

### Personnes âgées

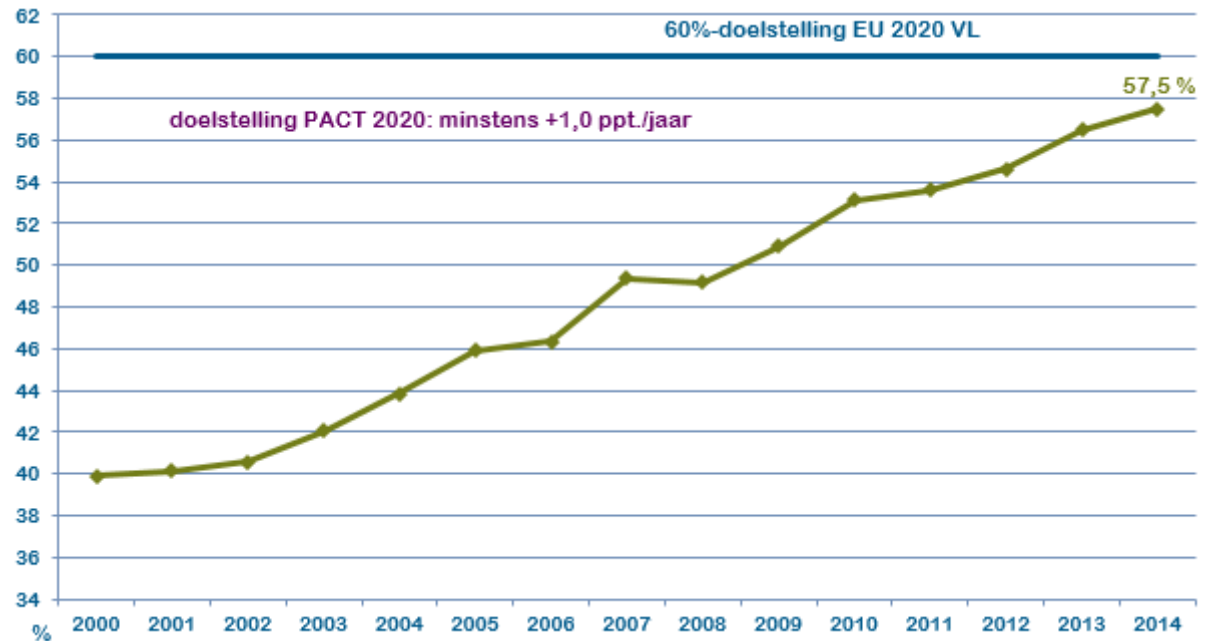
En 2014, 44,3% des Flamands de plus de 55 ans étaient au travail. La Flandre a pu réaliser une avancée de 10 points de pourcent depuis 2008. L'attention constante portée à l'activation des plus de 50 ans – avec notamment la mise en place d'une approche systématique jusqu'à 58 ans – a déjà entraîné une augmentation des sorties vers un emploi chez les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

### Taux d'emploi des personnes de plus de 55 ans en Région flamande (2000-2014)



Source:SPF Economie - DGSIE - EFT, Eurostat LFS Traitement Département WSE/Steunpunt WSE)

### Taux d'emploi des personnes de plus de 50 ans en Région flamande (2000-2014)



Source:SPF Economie - DGSIE - EFT, Eurostat LFS Traitement Département WSE/Steunpunt WSE)

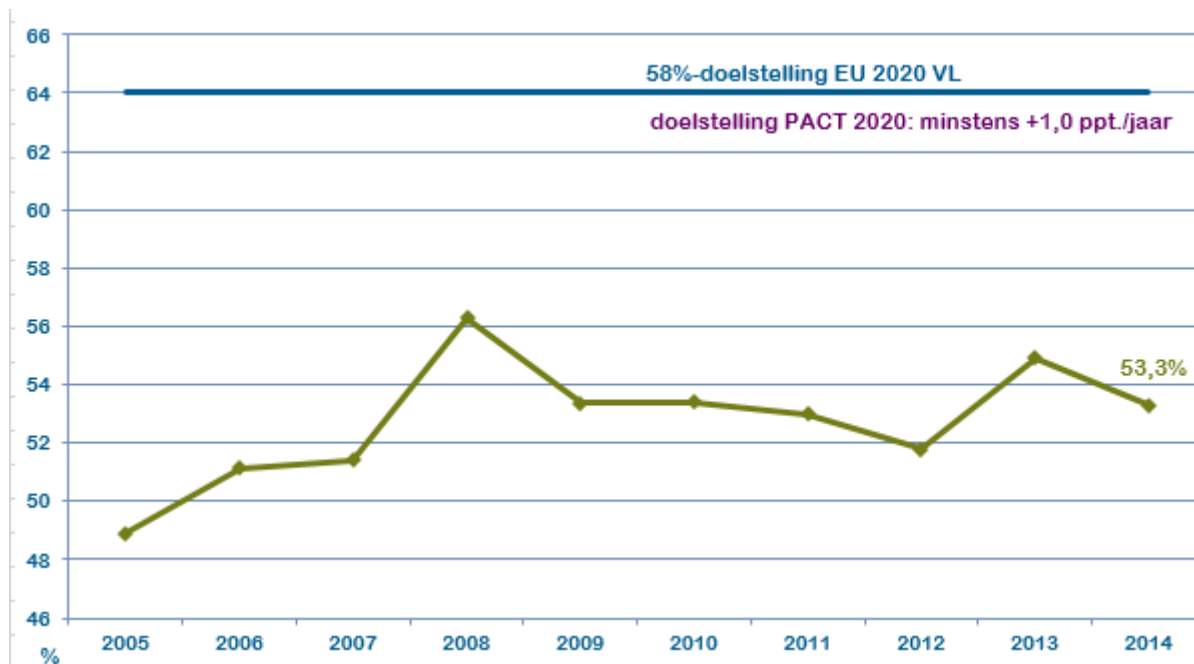
Pour encourager la mise au travail des 50 ans et plus, les coûts salariaux ont été abaissés grâce à la prime 'Tewerkstellingspremie 50+'. Cette 'Tewerkstellingspremie 50+' a été réformée en 2013, en différenciant les montants de la prime en fonction de l'âge et de la durée de chômage. Cette mesure a été couronnée de succès puisqu'au cours des huit premiers mois de 2013, plus de 3.800 primes ont été demandées, une augmentation de 17,8% par rapport à la même période en 2012. L'augmentation a été la plus marquée chez les plus de 55 ans.

De plus, il faut également être attentif au caractère 'faisable' de nos emplois et à la capacité de travail des travailleurs. Ces efforts doivent se maintenir si nous voulons encourager les gens à travailler plus longtemps et atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 50% chez les 55 ans et plus d'ici 2020.

### Allochtones

L'emploi de personnes nées hors de l'UE a augmenté de 6.000 unités en 2012 – malgré le manque de croissance de l'emploi. Toutefois, par la migration, le nombre total de Flamands allochtones en âge de travailler a augmenté de 18.000 unités et le nombre de demandeurs d'emploi et d'inactifs allochtones s'est accru de 12.000 unités. Malgré l'accroissement de l'emploi, le taux d'emploi des personnes nées hors UE a par conséquent diminué à 51,8% (cf. tableau ci-après) en 2012. Tout comme les jeunes sortant de l'école, les migrants ont des difficultés à trouver une place sur notre marché de l'emploi en raison de l'offre d'emplois vacants en baisse et de la rigidité relative de notre marché de l'emploi.

## Taux d'emploi des personnes nées hors de l'UE 28 en Région flamande (2014)



Source: SPF Economie - DGSIE - EFT, Eurostat LFS Traitement Département WSE/Steunpunt WSE)

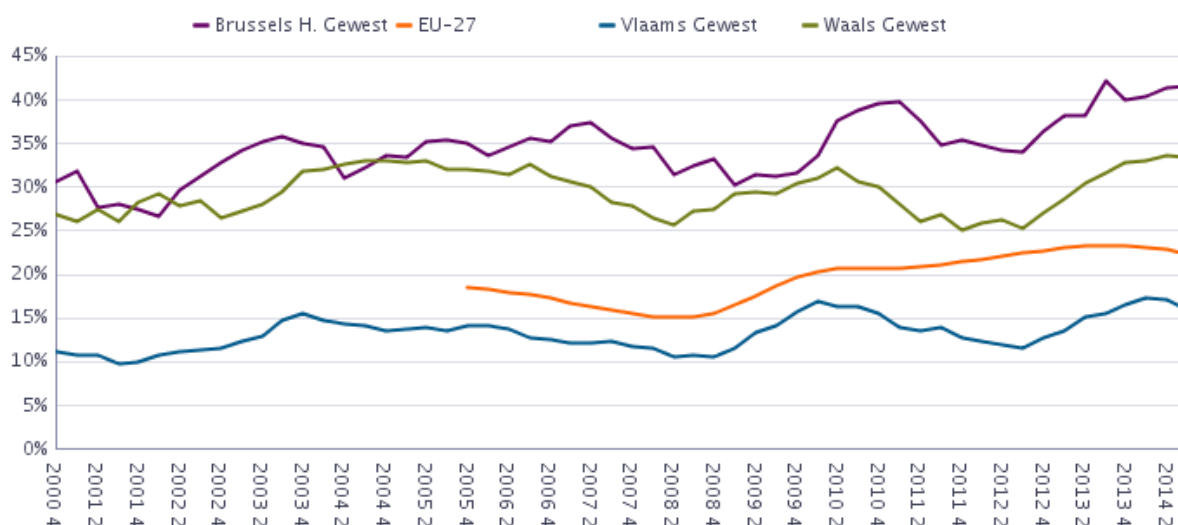
### Jeunes

Pour les jeunes qui se retrouvent sur le marché de l'emploi sans diplôme ni expérience professionnelle, la Flandre a surtout misé sur le programme 'Werkinleving'. L'objectif est, via une série de mesures d'accompagnement, parmi lesquelles des stages de courte durée dans différentes entreprises, d'aider un maximum de jeunes à obtenir des qualifications ou un emploi. Le chômage des jeunes étant un phénomène surtout urbain, il existe une étroite collaboration avec les villes.

Le taux (EFT) de chômage des jeunes en Flandre (en 2012: 12,8%) se situe depuis des années en-deçà de la moyenne européenne (en 2012: 22,8%), du chômage des jeunes en Wallonie (27,1%) et à Bruxelles (36,4%). Ces dernières années, le chômage des jeunes en Flandre a atteint un pic avec 16,6% en 2013, tandis que la moyenne européenne restait plus ou moins stable avec un taux de 22,4% en 2014. Cette augmentation est principalement due à la faible conjoncture économique persistante. A Bruxelles et en Wallonie aussi, le chômage des jeunes a augmenté pour atteindre respectivement 41,5% et 33,4% en 2014.



## Chômage des jeunes en Région flamande, Région wallonne et Région bruxelloise (2014)



Source:SPF Economie - DGSIE - EFT, Eurostat LFS Traitement Département WSE/Steunpunt WSE)

Pour remédier aux sorties non qualifiées, la Flandre a continué à miser sur l'expérience sur le lieu de travail et sur le programme 'Werkinleving voor Jongeren' (WIJ!). Avec les stages d'insertion et la formation professionnelle individuelle (IBO), ce programme WIJ! fait partie d'une approche triple visant à donner une expérience professionnelle à des jeunes non qualifiés, qui doit déboucher à terme sur une obligation de qualification et une garantie d'expérience professionnelle pour l'ensemble du groupe des jeunes qui arrêtent l'école sans qualification.

En 2014, 2945 jeunes ont eu la possibilité de suivre un parcours dans le cadre du programme Werkinleving, dont la moitié environ à Anvers (1470). Des trajets WIJ ont également été lancés en Flandre occidentale (287) et orientale (695), au Limbourg (434) et en Brabant flamand (59). Dans un même temps, 589 stages d'insertion ont été organisés qui ont principalement touché le groupe des personnes à scolarisation courte (485).

Au total, plus de 6000 jeunes sans diplôme recevront dans les années à venir un accompagnement intensif sur mesure afin d'accroître leur chance de décrocher un emploi. Il s'agit de jeunes ayant entre 18 et 25 ans qui n'ont jamais terminé leur cursus scolaire et qui sont maintenant à la maison au chômage. Dans les trois années à venir, ce ne sont pas loin de 11 millions d'euros que l'on va libérer à cette fin.

### 1.2.2. Communauté germanophone

La Communauté germanophone souhaite porter l'attention du Comité sur le Plan National de Réforme 2015.

<http://www.be2020.eu/Index.php?lang=en&IS=91>

## **2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux**

### **2.1. Entités fédérées**

#### **2.1.2. Région Wallonne**

##### **FOREM**

##### **Amélioration du taux d'emploi**

Les chiffres et analyses du marché de l'emploi et de la formation sont disponibles sur le site du Forem : <https://www.leforem.be/chiffres-et-analyses-du-marche-de-l-emploi.html>

Les éléments ci-dessous concourent à l'objectif d'amélioration du taux d'emploi.

##### Gouvernance

Le décret de la Région wallonne du 31 mars 2011, modifiant le décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi a institué un Comité stratégique, un Bureau exécutif unique et un Comité d'audit dans un objectif de bonne gouvernance. La représentation paritaire des employeurs et des travailleurs est assurée dans le Comité stratégique et le Bureau exécutif, comme elle l'était déjà dans le Comité de gestion, dont le modèle organisationnel reflète l'idée d'une politique efficace en faveur du marché de l'emploi qui exige une approche conjointe et une prise en compte adéquate des disparités et des caractéristiques régionales.

##### Réorganisation en territoires

Par le décret du 10 mai 2012 modifiant le décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi et l'arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014 relatif à l'organisation des directions territoriales de l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi, ont été créées quatre Directions générales et quatre Directions territoriales (au lieu des neuf Directions régionales pour la formation et des onze Directions régionales pour l'emploi), ainsi qu'une direction interrégionale unique (au lieu des trois préexistantes).

L'objectif est de rationaliser le découpage territorial de l'Office pour instaurer un équilibre plus juste entre la répartition des responsabilités et compétences et insuffler plus de dynamisme dans les modes de décision : réduction du nombre de territoires, augmentation de leur périmètre, intégration de leurs activités et de leur offre de service et responsabilisation accrue au niveau du pilotage.

##### Bassins de vie Enseignement qualifiant – Formation – Emploi

Par l'Accord de coopération du 20 mars 2014 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la mise en œuvre des bassins Enseignement qualifiant – Formation – Emploi, il a été procédé au remplacement des Comités Subrégionaux de l'Emploi et de la Formation (CSEF) par les Bassins de vie Enseignement qualifiant – Formation – Emploi.

L'objectif poursuivi est d'assurer une coopération entre entités fédérées afin d'encourager les synergies au niveau local et la concertation entre les représentants de l'enseignement qualifiant, de l'enseignement de promotion sociale, de l'enseignement supérieur non universitaire organisant des baccalauréats professionnalisants, et les opérateurs de formation, les fonds sectoriels des entreprises, le service public pour l'emploi et les partenaires sociaux et ce en vue notamment d'harmoniser l'offre de formation et de construire de véritables filières au regard des besoins socio-économiques identifiés.

##### Partenariats

Le décret du 12 janvier 2012 relatif à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et au dispositif de coopération pour l'insertion précise les modalités de collaboration entre le Forem et les opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle en vue d'assurer une articulation et une coordination de leurs actions. Ce

dispositif se concrétise dans un contrat de coopération entre le Forem et les opérateurs qui précise les modalités de partenariat et d'échange d'informations sur le parcours des demandeurs d'emploi accompagnés. Ce décret remplace l'ancienne Commission consultative régionale par une Commission des opérateurs. Celle-ci doit soutenir la mise en œuvre du dispositif de coopération pour ce qui concerne les relations entre le Forem et les opérateurs.

Les contrats de coopération ont été signés avec les Centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP, précédemment Entreprises de Formation par le Travail et Organismes d'Insertion Socio-Professionnelle), les Missions Régionales pour l'Emploi (MIRE), les Régies de Quartier, les Structures d'Accompagnement à l'Autocréation d'Emploi (SAACE).

L'objectif des partenariats est d'améliorer la dynamique d'insertion socioprofessionnelle. Il s'agit de travailler avec les opérateurs en sorte que :

- Les demandeurs d'emploi puissent bénéficier de prestations adaptées à leur situation et besoins pour (ré)intégrer le marché de l'emploi ;
- Les opérateurs collaborent entre eux au meilleur parcours des personnes (filières et passerelles) ;
- Les acteurs du marché de l'emploi bénéficient d'une meilleure information sur les besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises de telle manière que les opérateurs puissent ajuster leur offre à l'évolution des besoins identifiés.

Dans ce contexte, le Forem lance annuellement des appels à projets faisant appel aux opérateurs et répondant aux besoins des publics et à l'évolution des politiques de formation et d'emploi. Les mesures de l'appel sont ajustées autant de fois que nécessaire.

Les partenaires / opérateurs - publics et privés, organisations à but lucratif au non - sont de plus en plus nombreux, ce qui semble être révélateur d'une bonne coopération.

#### Stratégie de relation avec les employeurs

La note d'orientation stratégique relative à la mission auprès des employeurs, approuvée par le Comité de gestion du Forem du 12 juin 2012 définit les services que le Forem propose aux entreprises :

- des prestations d'aide au recrutement : exprimer leurs besoins de façon appropriée, choisir les canaux de communication adaptés, envisager avec réalisme la situation sur le marché de l'emploi, repérer des candidatures adéquates... Ces prestations sont déployées par des conseillers entreprises spécialisés sectoriellement et gérant un portefeuille d'entreprises, dans une optique de relation personnalisée et durable ;
- des services de conseil, d'information et de guidance en matière d'aides à l'emploi et à la formation ;
- une aide dans le développement et la validation des compétences de leur personnel (analyse du besoin, simplification des étapes administratives, optimisation des aptitudes et des compétences du personnel,... )

#### Gestion des aides publiques

Le Forem assure la gestion des aides publiques dans le cadre de plans spécifiques et notamment le Plan Formation Insertion (PFI), le Crédit-adaptation, le Chèque-formation, le Stage de transition, l'Aide à la Promotion de l'Emploi (qui ne concerne plus le secteur marchand depuis 2013), le Programme de Transition Professionnelle (PTP).

Depuis le décret du 27 octobre 2011 relatif au soutien à la création d'emploi en favorisant les transitions professionnelles vers le statut d'indépendant à titre principal, il gère également le dispositif AIRBAG, source de financement d'un montant de maximum 12.500 euros pour une activité d'indépendant dans sa phase de démarrage.

Depuis le décret du 2 mai 2013 relatif aux incitants financiers visant à favoriser l'engagement de personnel auprès de certaines entreprises, il gère le dispositif SESAM, Soutien à l'Emploi dans les Secteurs d'Activités Marchands : il s'agit également d'un dispositif visant à favoriser l'engagement de demandeur d'emploi inoccupé (ou en préavis) par les employeurs du secteur marchand.

NB. Depuis le 1er juillet 2014, dans le cadre de la 6ème réforme de l'Etat, les régions sont compétentes pour plusieurs matières dépendant précédemment de l'ONEM. La mise en œuvre effective de ces compétences au sein du Forem se fera à partir du 1er janvier 2016. D'ici là, une période de transition a débuté le 1er juillet

2014, au cours de laquelle l'ONEM continue d'exercer ces missions pour le compte de la Région wallonne. Un protocole de collaboration entre le Fédéral et les entités fédérées régit cette période de transition.

### Accompagnement individualisé

En janvier 2010, le Forem a lancé l'accompagnement individualisé. Concrètement, dès son inscription au Forem, le demandeur d'emploi bénéficie d'un accompagnement dans sa recherche d'emploi par un conseiller qui est son référent unique. La première étape de l'accompagnement est la réalisation d'un bilan qui débouche sur un plan d'actions.

En 2012, des actions ont été menées dans le but d'améliorer la qualité des prestations. Une de ces actions a été la professionnalisation des métiers, qui a visé à ce que tous les agents partagent une vision claire et commune de leur mission et des résultats attendus qui y sont associés et disposent des moyens et compétences nécessaires à l'atteinte de ces résultats, ainsi qu'à assurer la qualité de l'offre de service rendu aux demandeurs d'emploi sur l'ensemble des territoires.

Les conseillers ont également bénéficié d'une formation de perfectionnement aux outils et techniques de recherche d'emploi et d'orientation et à l'usage d'un outil les aidant à représenter l'évolution du parcours du demandeur d'emploi. Les encadrants ont bénéficié d'une formation en matière d'évaluation et de gestion de la charge de travail, ainsi qu'à l'évaluation de la qualité du service rendu, en vue de pouvoir objectiver les résultats intermédiaires à l'insertion, de guider adéquatement les conseillers dans le cadre de leur mission et d'initier une dynamique de travail axée sur le résultat.

De plus, le Forem tend vers une spécialisation des conseillers par métier/secteur : des expérimentations relatives à l'implémentation d'une approche sectorielle ont été initiées en 2012 au sein de différentes Directions Régionales. En spécialisant les conseillers référents sur des métiers/secteurs, cette approche permet au Forem de personnaliser davantage son offre de service tout en intégrant la connaissance du marché dans les pratiques d'accompagnement des conseillers référents.

En ce qui concerne l'évaluation de l'accompagnement, on peut signaler que le nombre d'accompagnements individualisés est passé de 90.597 en 2010 à 94.030 en 2014, avec un pic à 108.741 en 2012.

Le taux d'insertion des demandeurs d'emploi accompagnés en 2013 après 6 mois s'élève à plus de 45 % et est relativement stable par rapport aux précédentes mesures réalisées. Ce taux doit être appréhendé en tenant compte du fait que l'accompagnement individualisé concerne les personnes qui présentent les caractéristiques les plus marquées d'éloignement par rapport à l'emploi et que les résultats de l'accompagnement sont tributaires de l'activité économique et des emplois offerts par les entreprises.

Les demandeurs d'emploi ayant recouru aux services du Forem dans le cadre de l'accompagnement individualisé en 2014 accordent une cote moyenne de satisfaction de 7,5/10, identique à celle reçue en 2013, et 68% des répondants à l'enquête de satisfaction déclarent que l'accompagnement dont ils ont bénéficié augmente leur confiance et leur donne plus de forces pour aborder le marché du travail.

### **2.1.3. Communauté germanophone**

#### **Politique d'activation**

En vue de promouvoir l'employabilité au long de la carrière professionnelle, un projet stratégique du nouveau gouvernement de la Communauté germanophone prévoit en outre l'harmonisation et l'amélioration des outils disponibles, y compris des outils financiers.

Un autre projet stratégique vise la consolidation de la collaboration entre les divers services publics qui s'occupent des questions de placement.

L'office régional pour l'emploi de la Communauté Germanophone a préparé une nouvelle stratégie d'accompagnement qui prévoit une intensification de l'accompagnement pour certains groupes de chômeurs éloignés du marché de travail.

En raison de la crise économique, du nombre de licenciements collectifs et de la difficulté pour les travailleurs de plus de 50 ans de trouver un nouvel emploi, la Communauté germanophone a introduit en 2010 un stimulant financier pour les entreprises qui souhaitent engager un travailleur de plus de 50 ans.

Après une première phase de deux ans, le texte réglementaire de base a été prolongé par le gouvernement pur une nouvelle période de deux ans.

En 2014 le gouvernement de la Communauté germanophone a opté pour une deuxième prolongation jusqu'à la fin avril 2016.

**Divers taux d'emploi**

	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
taux de chômage*	8%	8,5%	8,7%
taux de chômage 15-24 ans	13,1%	14,6%	14,6%
taux de chômage 50-64 ans	7,8%	8%	8,8%
Taux d'activité	68,1%	67,5%	/
Taux d'emploi	62,7%	61,8%	/

\*sur base des données administratives

## **Paragraphe 2 – Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)**

### **1. Evolution depuis le dernier rapport.**

#### **1.1. Entités fédérées**

##### **1.1.1. Autorité flamande**

Le service Politique de diversité du Département flamand Kanselarij en Bestuur (KB) a fourni la contribution suivante concernant la condition de nationalité de l’art 10 de la Constitution.

D’un point de vue international, le marché du travail belge (et flamand) est connu comme étant très rigide. Selon l’OCDE, une rigidité plus forte du marché du travail entraîne une mobilité moins grande des personnes qui sont au travail et génère des obstacles importants pour ceux qui veulent entrer sur le marché du travail. L’autorité flamande veut miser sur une meilleure mobilité : tant pour son personnel actuel que pour les candidats potentiels qui veulent travailler dans l’administration flamande.

Il existe différents obstacles pour entrer sur le marché du travail et à l’administration flamande : l’assimilation des diplômes, la procédure du bilan de compétences, les examens linguistiques du SELOR, l’article 10 de la Constitution belge et l’accessibilité dans tous les sens du terme. Miser sur la suppression de tous ces obstacles, c’est miser sur le marché du travail de demain. C’est un des objectifs stratégiques de l’Egalité des chances et du Plan de diversité du gouvernement flamand pour 2015.

La fameuse condition de nationalité constitue un obstacle à l’occupation statutaire de membres du personnel. Le texte de l’article 10, alinéa 2, deuxième phrase de la Constitution, qui parle de “Belges”, est en fait dépassé du fait de la libre circulation des travailleurs au sein de l’EEE. La fonction publique statutaire est accessible aux ressortissants des 28 Etats membres de l’UE, de la Norvège, du Liechtenstein et de l’Islande qui font partie de l’Espace économique européen(EEE) ainsi qu’aux ressortissants suisses.

Conformément à la priorité du droit communautaire européen sur le droit national, la nationalité ne peut être imposée comme condition que pour les fonctions d’autorité et ‘les fonctions visant la protection des intérêts généraux d’un organisme public’. Ce n’est toutefois pas une obligation. Néanmoins, cet arrêté impose encore une exigence de nationalité (être Belge) pour les fonctions qui incluent une participation (in)directe à l’exercice de la puissance publique ou “qui comportent des activités visant à protéger les intérêts de la Communauté flamande”, parce que l’objectif a toujours été de respecter ceci lors du recrutement. Rendre de façon générale la fonction publique statutaire accessible à des personnes n’appartenant pas à l’EEE est toutefois contraire à la Constitution (sauf les exceptions définies par décret). Pour ouvrir effectivement les emplois statutaires aux ressortissants non EEE, il faut attendre l’adaptation de l’article 10, alinéa 2 de la Constitution. Le Conseil d’Etat a déclaré que la condition de nationalité prévue à l’article 10, alinéa 2 vaut également pour les emplois contractuels dans la fonction publique. En raison du terme “admissibles” à l’article 10, l’autorité flamande a cependant toujours estimé que l’exigence constitutionnelle de nationalité ne s’appliquait qu’aux fonctions statutaires et non aux fonctions contractuelles. Les personnes provenant d’un pays hors EEE entrent bel et bien en ligne de compte pour un emploi contractuel.

A la suite d’une question de la Commission des matières institutionnelles du Sénat, le Gouvernement flamand a décidé, lors de sa réunion du 20 février 2009, de marquer son accord avec le principe de pouvoir engager largement des non Belges dans les emplois publics et il a proposé de supprimer complètement la condition de nationalité contenue à l’article 10, alinéa 2 de la Constitution et de porter cette décision à la connaissance du Président du Sénat belge.

Comme l’article 10, alinéa 2, deuxième phrase a été déclaré révisable le 24 avril 2014, il est possible que pendant la législature actuelle au niveau fédéral, la condition de nationalité soit abrogée.

### **1.1.2. Communauté germanophone**

#### **Interdiction de la discrimination dans l'emploi**

La Communauté germanophone a adopté le 19 mars 2012 son Décret visant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Le décret vise à créer un cadre général de lutte contre la discrimination basée sur :

« 1° la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou encore l'origine nationale ou ethnique;  
2° l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap;  
3° le sexe et des critères apparentés tels que la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le transsexualisme;  
4° l'état civil, la naissance, la fortune, les idées politiques, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou encore l'origine sociale. »

Le décret s'applique, à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris aux organismes publics en ce qui concerne les matières suivantes :

« 1° les relations de travail;  
2° l'enseignement;  
3° l'emploi;  
4° les matières culturelles;  
5° les matières personnalisables;  
6° les avantages sociaux;  
7° l'accès aux biens et services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture ».

## **2. Réponses aux questions du Comité**

### **2.1. Accès aux emplois de la fonction publique**

#### **2.1.1. Etat fédéral**

Dans la fonction publique fédérale, l'accès aux emplois contractuels est ouvert à tous sans restriction de nationalité et l'accès aux emplois statutaires (y compris ceux attribués sous forme d'un mandat) est ouvert aux citoyens belges ainsi qu'aux ressortissants d'un Etat faisant partie de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, sauf, pour ces deux types d'emplois, pour les fonctions qui sont liées à l'exercice de la puissance publique et qui sont destinées à sauvegarder les intérêts généraux de l'Etat qui sont réservées aux Belges.

Ceci se fonde sur l'article 10, alinéa 2, de la Constitution, interprété à la lumière du droit européen qui impose la libre circulation des travailleurs dans les Etats membres de l'Union européenne. Les critères utilisés (puissance publique et fonctions destinées à sauvegarder les intérêts généraux de l'Etat) pour faire cette distinction sont ceux adoptés par la Cour de Justice de l'Union européenne (anciennement Cour de Justice des Communautés européennes) et reflètent l'interprétation donnée à l'article 45.4 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ancien article 48, § 4, du Traité de Rome)<sup>1</sup>

Ouvrir les emplois publics à des ressortissants non-européens se heurte à l'article 10, alinéa 2, de la Constitution qui énonce que :

« Les Belges sont égaux devant la loi ; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers ».

---

<sup>1</sup> LAWRIE-BLUM contre Land de Bade – Wurtemberg, affaire C-66/85

Notre Conseil d'Etat - Haute juridiction dans le Royaume de Belgique chargée notamment d'annuler les actes réglementaires contraires aux règles de droit en vigueur et de donner des avis dans des matières législatives et réglementaires - a accepté, comme expliqué ci-dessus, d'élargir la compréhension de cet article aux citoyens européens vu la primauté du droit européen sur notre droit national, mais il refuse d'aller au-delà, sans base juridique formelle pour ce faire.

Le montre encore très récemment l'annulation par le Conseil d'Etat d'une disposition du gouvernement flamand permettant d'engager, dans un centre public d'action sociale, des ressortissants non-européens.<sup>2</sup>

Pour permettre l'accès des emplois publics à des citoyens non-européens, une révision de l'article 10 de la Constitution belge serait donc nécessaire.

Les autorités publiques belges sont conscientes de cette situation et soucieuses de se mettre en cohérence avec le droit européen et de respecter les engagements internationaux que le Royaume de Belgique a pris en ratifiant la Charte sociale européenne.

Le 25 avril 2014, les chambres et le gouvernement, comme le droit belge l'exige en pareil cas, ont formellement déclaré révisable l'article 10, alinéa 2, deuxième membre de phrase, de notre Constitution<sup>3</sup> en vue de permettre aux citoyens non-belges d'accéder aux emplois dans l'administration publique. Ceci ouvre donc formellement la porte à la révision de cette disposition. Depuis lors, 4 propositions de révision de l'article 10, alinéa 2, deuxième membre de phrase, ont été déposées. La procédure est en cours.

### **2.1.2. Autorité flamande**

Le service Politique de diversité du Département flamand Kanselarij en Bestuur (KB) a fourni la contribution suivante concernant la condition de nationalité de l'art 10 de la Constitution.

D'un point de vue international, le marché du travail belge (et flamand) est connu comme étant très rigide. Selon l'OCDE, une rigidité plus forte du marché du travail entraîne une mobilité moins grande des personnes qui sont au travail et génère des obstacles importants pour ceux qui veulent entrer sur le marché du travail. L'autorité flamande veut miser sur une meilleure mobilité : tant pour son personnel actuel que pour les candidats potentiels qui veulent travailler dans l'administration flamande.

Il existe différents obstacles pour entrer sur le marché du travail et à l'administration flamande : l'assimilation des diplômes, la procédure du bilan de compétences, les examens linguistiques du SELOR, l'article 10 de la Constitution belge et l'accessibilité dans tous les sens du terme. Miser sur la suppression de tous ces obstacles, c'est miser sur le marché du travail de demain. C'est un des objectifs stratégiques de l'Egalité des chances et du Plan de diversité du gouvernement flamand pour 2015.

La fameuse condition de nationalité constitue un obstacle à l'occupation statutaire de membres du personnel. Le texte de l'article 10, alinéa 2, deuxième phrase de la Constitution, qui parle de "Belges", est en fait dépassé du fait de la libre circulation des travailleurs au sein de l'EEE. La fonction publique statutaire est accessible aux ressortissants des 28 Etats membres de l'UE, de la Norvège, du Liechtenstein et de l'Islande qui font partie de l'Espace économique européen(EEE) ainsi qu'aux ressortissants suisses.

Conformément à la priorité du droit communautaire européen sur le droit national, la nationalité ne peut être imposée comme condition que pour les fonctions d'autorité et 'les fonctions visant la protection des intérêts généraux d'un organisme public'. Ce n'est toutefois pas une obligation. Néanmoins, cet arrêté impose encore une exigence de nationalité (être Belge) pour les fonctions qui incluent une participation (in)directe à l'exercice de la puissance publique ou "qui comportent des activités visant à protéger les intérêts de la Communauté flamande", parce que l'objectif a toujours été de respecter ceci lors du recrutement. Rendre de façon générale la fonction publique statutaire accessible à des personnes n'appartenant pas à l'EEE est toutefois contraire à la Constitution (sauf les exceptions définies par décret). Pour ouvrir effectivement les emplois statutaires aux ressortissants non EEE, il faut attendre l'adaptation de l'article 10, alinéa 2 de la Constitution. Le Conseil d'Etat

---

<sup>2</sup> CE, Van HAUTEM, 31 mars 2014, n°226 980

<sup>3</sup> Déclaration de révision de la Constitution du 25 avril 2014, M.B., 28 avril 2014



a déclaré que la condition de nationalité prévue à l'article 10, alinéa 2 vaut également pour les emplois contractuels dans la fonction publique. En raison du terme "admissibles" à l'article 10, l'autorité flamande a cependant toujours estimé que l'exigence constitutionnelle de nationalité ne s'appliquait qu'aux fonctions statutaires et non aux fonctions contractuelles. Les personnes provenant d'un pays hors EEE entrent bel et bien en ligne de compte pour un emploi contractuel.

A la suite d'une question de la Commission des matières institutionnelles du Sénat, le Gouvernement flamand a décidé, lors de sa réunion du 20 février 2009, de marquer son accord avec le principe de pouvoir engager largement des non Belges dans les emplois publics et il a proposé de supprimer complètement la condition de nationalité contenue à l'article 10, alinéa 2 de la Constitution et de porter cette décision à la connaissance du Président du Sénat belge.

Comme l'article 10, alinéa 2, deuxième phrase a été déclaré révisable le 24 avril 2014, il est possible que pendant la législature actuelle au niveau fédéral, la condition de nationalité soit abrogée.

## **2.2. Travail pénitentiaire**

Le travail pénitentiaire est régi par le chapitre V de la loi du 12 janvier 2005 concernant l'administration pénitentiaire ainsi que le statut juridique des détenus.

Selon l'article 81 de cette loi de base, le détenu a le droit de participer au travail disponible dans la prison. La mise au travail du détenu dans la prison a lieu dans des conditions qui, pour autant que la nature de la détention ne s'y oppose pas, se rapprochent autant que possible de celles qui caractérisent des activités identiques dans la société libre. (Art. 83§1er) Le travail attribué ne peut porter atteinte à la dignité du détenu ni présenter le caractère d'une sanction disciplinaire. (Art. 84§2).

L'administration pénitentiaire veille à l'offre ou à la possibilité d'offre d'un travail qui permette aux détenus de donner un sens à la période de détention, de préserver, renforcer ou d'acquérir l'aptitude à exercer après leur libération une activité assurant leur subsistance, d'adoucir leur détention, d'assumer des responsabilités, le cas échéant, vis-à-vis de leurs proches parents et des victimes, et, s'il y a lieu, de payer intégralement ou partiellement des dettes dans la perspective d'une réparation ou de leur réinsertion. L'attribution du travail aux condamnés tient compte du plan de détention individuel visé au titre IV, chapitre II. (Art.84 §3)

Le travail pénitentiaire dans un établissement pénitentiaire en Belgique est géré par la Régie du travail pénitentiaire (RTP). Cette Régie est un service de l'Etat à gestion séparée sans personnalité juridique.

Le personnel de la Régie du travail pénitentiaire est composé de fonctionnaires du service public fédéral Justice. Le cadre légal est réglé dans l'AR du 13 septembre 2004 déterminant les activités de la Régie du travail pénitentiaire et dans l'AR du 28 septembre 2004 organisant la gestion administrative et financière de la Régie du travail pénitentiaire en tant que service de l'Etat à gestion séparée.

La mission de la RTP est d'organiser le travail des détenus ainsi que d'organiser et de coordonner les formations professionnelles en collaboration avec le directeur de l'établissement.

Le directeur veille à l'attribution du travail disponible dans la prison aux détenus qui en ont fait la demande. Cette demande doit être actée dans un formulaire établi par le Roi. (Art. 84 §1er)

Le travail pénitentiaire peut être subdivisé en quatre départements :

1. Les travaux domestiques : ceux-ci sont organisés par l'établissement pénitentiaire même ;
2. La formation professionnelle ;
3. La mise au travail des détenus pour des entrepreneurs privés
4. La mise au travail de détenus dans des ateliers en gestion propre (menuiserie, par exemple, ou forge, ferme, ...)

Les conditions de travail sont les mêmes pour les 4 catégories.

## Statut

Le travail mis à disposition en prison ne fait pas l'objet d'un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette disposition tient compte de la spécificité du travail pénitentiaire sans porter préjudice au détenu qui travaille et à sa protection. Les dispositions relatives à la sécurité du travail et au bien-être au travail en vertu de la loi du 4 août 1996 s'appliquent et font l'objet d'un suivi assuré par un conseiller en prévention.

La durée et les horaires de travail sont fixés par le règlement d'ordre intérieur. La durée du travail ne peut en aucun cas excéder celle qui est fixée par ou en vertu de la loi pour des activités correspondantes dans la société libre. (Art.83 §2)

## Revenus du travail

Les revenus du travail sont encore régis pour le moment par un arrêté ministériel fixant les salaires payés aux détenus. Un nouvel AR entrera bientôt en vigueur.

## Accident du travail

La législation en matière d'accidents du travail ne s'applique pas aux détenus.

Mais les détenus entrent en ligne de compte pour une indemnité alternative via un système administratif (circulaire du 14 novembre 1972). Actuellement, le détenu reçoit une indemnité pour le jour où l'accident s'est produit qui correspond à ce qu'il aurait perçu pour l'ensemble de la journée et à partir du jour suivant l'accident jusqu'au jour où il peut reprendre le travail, il perçoit durant tout le temps de l'incapacité temporaire une indemnité égale à 90% de l'indemnité de son premier jour d'accident.

Une indemnité est également prévue pour l'incapacité de travail définitive. Sur la base du taux d'incapacité permanente, une indemnité annuelle est versée. Ceci est (encore) fixé dans un arrêté ministériel du 1er octobre 2004.

Un nouveau projet d'AR pour l'octroi d'une indemnité aux détenus victimes d'un accident du travail en prison est en préparation, en exécution de l'article 86 §3 de la loi de base de 2005.

En ce qui concerne la pension, le chômage et la maladie, il n'existe pas de dispositions spécifiques. Le détenu est à charge du SPF Justice et est exclu des régimes de sécurité sociale. Une fois que le détenu est incarcéré, les règles de la sécurité sociale sont pour ainsi dire suspendues. Ceci se fait par le biais de dispositions spécifiques dans les différentes lois en matière de sécurité sociale. La protection sociale que le SPF Justice offre n'est pas liée à la réglementation sécurité sociale belge.

### **2.3. Contraintes au travail pour des tâches domestiques**

#### Aspects réglementaires – d'un point de vue droit du travail

Les travailleurs domestiques ou ceux qui, de manière générale, sont occupés dans le cadre familial jouissent de la protection du droit du travail

Ainsi, la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail prévoit, outre l'application de dispositions valant pour tous contrats de travail, des dispositions spécifiques aux travailleurs domestiques. Ces dispositions forment le titre V de la loi du 3 juillet 1978 (voir particulièrement les articles et suivants).

Voir également l'article 20, 4° de la même loi qui dispose que l'employeur a l'obligation « 4° de fournir au travailleur un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir ».

### Travail effectué dans le cadre familial et dans les entreprises familiales.

L'article 3, §1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail prévoit que 3° « les dispositions du chapitre III, sections 1 et 2 et 4 à 7 ne sont pas applicables ... 3° aux personnes occupés dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur ».

En conséquence, les dispositions relatives à l'interdiction du travail du dimanche, l'interdiction de dépasser les limites normales de la durée du travail ; l'interdiction du travail de nuit, le respect des horaires, les intervalles de repos et pauses) ne sont pas applicables aux travailleurs salariés occupés dans le cadre familial et dans les entreprises familiales.

Il convient de noter que la convention n° 1 de l'OIT prévoit en son article 2 que « Dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille, la durée du travail du personnel ne pourra excéder huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine, sauf les exceptions prévues ci-après ... ».

Il y a lieu de signaler également que les personnes occupées dans le cadre familial sont souvent occupées sous le statut « indépendant – aidant ».

### Les employés de maison – domestiques

L'article 3, § 3, prévoit que les dispositions du chapitre III, sections 2 et 4 à 7, ne sont pas applicables 2° aux travailleurs liés par un contrat domestique.

En conséquence les dispositions concernant l'interdiction de dépasser les limites normales de la durée du travail, l'interdiction du travail de nuit, le respect des horaires, l'intervalle de repos et les pauses ne s'appliquent pas à cette catégories de travailleurs.

### Aspects règlementaires – du point de vue de la protection sociale

Les travailleurs domestiques ou ceux qui, de manière générale, sont occupés dans le cadre familial jouissent d'une protection sociale identique à tous les autres travailleurs.

Afin de pouvoir ratifier la Convention n°189 (OIT) sur les travailleurs domestiques, il était nécessaire que la réglementation belge soit mise en conformité avec le texte de la Convention. Dans son article 14, la Convention prévoit, en effet, que chaque membre doit prendre les mesures nécessaires, en conformité avec sa réglementation nationale et prenne en considération les caractéristiques spécifiques des travailleurs domestiques, afin de leur donner une protection similaire aux autres travailleurs salariés en ce qui concerne la sécurité sociale. Les membres ont le droit d'introduire ces mesures progressivement en concertation avec les organisations patronales et syndicales les plus représentatives.

Sur base de cette disposition, il était nécessaire que l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs soit modifié sur certains points. En effet, pour certaines catégories de travailleurs domestiques (travailleurs domestiques dits externes), l'arrêté royal du 28 novembre prévoyait une exemption ou un assujettissement limité à la sécurité sociale. Il convenait de supprimer cette dérogation et d'offrir à tous les travailleurs domestiques une protection sociale complète. Tel est l'objet de l'arrêté royal du 13 juillet 2014 (M.B. 28 juillet 2014) abrogeant les articles 5 et 18 et modifiant l'article 16 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

En plus, il doit être remarqué que la Convention n° 189 dans l'article 1er, c) ne considère pas comme un travailleur domestique la personne qui effectue des activités ménagères seulement de manière occasionnelle ou sporadique et non professionnelle. Il s'ensuit que pour cette catégorie de personnes il est encore toujours possible de prévoir un régime de sécurité sociale dérogatoire.

Or, l'article 16 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 prévoyait une exemption de la sécurité sociale pour les travailleurs domestiques qui effectuent des prestations intellectuelles occasionnelles de nature ménagère ou des prestations occasionnelles manuelles de nature non-ménagère. Sur base de l'article 1er de la Convention n° 189, cette exception peut être maintenue dans notre réglementation. Cependant, sur base de la même disposition la définition de travail occasionnel ne peut pas être maintenue. Dès lors le texte présent modifie le texte de l'article 16, deuxième alinéa en ce sens que « Dorénavant est considéré comme travail occasionnel, l'activité ou les activités effectuée(s) pour les besoins du ménage de l'employeur ou sa famille, à l'exception des activités ménagères manuelles, pour autant que le travailleur salarié ne déploie pas ces activités occasionnelles

dans ce ménage professionnellement et de manière organisée, qu'il reçoive seulement une indemnisation limitée et que l'activité ne dépasse pas huit heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs ». Par conséquent sont entre autres considérés comme travail occasionnel : le baby-sitting ou p.ex. tenir compagnie aux personnes plus âgées, faire des courses pour ou être le chauffeur des personnes moins mobiles,... pour autant qu'il n'y ait pas d'intention de déployer ces activités professionnellement. Il s'agit ici plutôt des services sociaux ou d'ami pour lesquels seulement une petite compensation est payée. Les activités ménagères manuelles ne pourront donc en aucun cas être considérées comme du travail occasionnel et seront donc dans tous les cas assujetties à la sécurité sociale. Il s'agit en général des aides pour le nettoyage et/ou jardinage. Sur base de la Convention n° 189 il est indispensable que les travailleurs domestiques jouissent d'une protection comparable à celle applicable à l'ensemble des travailleurs. Il s'ensuit qu'ils ne peuvent plus être exonérés ou soumis partiellement à la sécurité sociale. C'est pourquoi il est nécessaire d'abroger les articles 5 et 18 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

### Surveillance des dispositions règlementaires

Les inspections du travail surveillent l'application correcte des dispositions légales concernant l'occupation des travailleurs domestiques ou, ceux qui, de manière générale sont occupés dans le cadre familial.

Ces travailleurs jouissent d'une protection juridique identique à celle applicable à tous les travailleurs. La difficulté tient uniquement aux particularités du lieu de travail où les travailleurs domestiques exercent leurs activités professionnelles : l'habitation privée de l'employeur qui à ce titre est protégée constitutionnellement et aussi en tant que droit de l'homme (CEDH). Le code pénal social (CPS) (entrée en vigueur le 1/7/2010) établit un équilibre entre la protection des intérêts en présence, à savoir : d'une part, la protection sociale dont bénéficie le travailleur combiné à l'exigence d'un contrôle efficient et, d'autre part, la protection attachée au domicile privée de l'employeur. Il faut se référer aux pouvoirs d'investigation et de surveillance des inspecteurs sociaux. Il s'agit de l'accès aux lieux de travail et aux espaces habités (articles 23 et 24 du CPS)

Il ressort donc que les inspecteurs du travail disposent des moyens légaux de procéder aux investigations dont ils sont chargés au regard des législations sociales y compris lorsque l'occupation des travailleurs a lieu dans le cadre familial. Afin de garantir le respect dû aux espaces privés, les inspecteurs doivent cependant obtenir préalablement une autorisation de visite domiciliaire du juge d'instruction (qui a été considéré comme le magistrat le plus à même de statuer sur les libertés fondamentales). Cette autorisation est rapidement délivrée si les conditions sont réunies. En outre, la CEDH prévoit le respect de l'habitation privée, de la vie privée. S'agissant de personnes morales (voir infra), la Cour européenne des droits de l'homme a même reconnu la protection au siège d'une personne morale.

### Explications sur les pouvoirs des inspecteurs au regard des espaces habités

#### L'accès aux locaux de travail – art.23 du CPS

Les inspecteurs sociaux peuvent, dans l'exercice de leur mission pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les lieux de travail ou autres lieux qui sont soumis à leur contrôle ou dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes soumises aux dispositions de la législation dont ils exercent la surveillance. Ce pouvoir conféré en droite ligne de l'article 12, 1, a) et b), de la convention n° 81 de l'O.I.T., s'en écarte dans la mesure où le Code pénal social autorise, en outre, les inspecteurs sociaux à pénétrer également de jour et de nuit dans les locaux dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes soumises aux dispositions des législations dont ils exercent la surveillance ; sur ce point, le Code pénal social va plus loin que la norme internationale du travail.

Pour les « autres lieux qui sont soumis à leur contrôle ou dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes soumises aux dispositions des législations dont ils exercent la surveillance », il s'agira soit d'endroits où en principe il n'y a aucune occupation mais qui en vertu d'une disposition légale particulière relèvent du pouvoir de surveillance des inspecteurs (lieux où, p. ex., la rémunération est payée au travailleur en vertu de l'art. 14 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération), soit d'endroits pour lesquels l'inspecteur a des faisceaux d'indices de présomption d'occupation de travailleurs (atelier éclairé pendant la nuit : l'inspecteur peut raisonnablement supposer que des personnes y sont au travail[4]). Il faut se référer à une loi particulière qui permet de contrôler ces autres lieux. La notion de lieu de travail doit être interprétée largement.

L'article 16, 10°, du Code pénal social la notion de « lieux de travail » recouvre « tous les lieux où des activités qui sont soumises au contrôle des inspecteurs sociaux sont exercées ou dans lesquels sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la législation dont ils exercent la surveillance, et entre autres, les entreprises, parties d'entreprises, établissements, parties d'établissements, bâtiments, locaux, endroits situés dans l'enceinte de l'entreprise, chantiers et travaux en dehors des entreprises ».

L'accès libre aux locaux précités signifie que les inspecteurs ne sont pas assujettis aux formalités d'accès qui sont en vigueur dans l'entreprise comme, par exemple, le fait de s'annoncer à la réception ou de compléter un registre, bien qu'en pratique les inspecteurs s'y résignent afin d'éviter toute irritation de la part de l'employeur. Lorsqu'ils pénètrent dans les lieux de travail ou dans les autres lieux qui sont soumis à leur contrôle ou dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes soumises aux dispositions de la législation dont ils exercent la surveillance, les inspecteurs sociaux peuvent exercer tous les pouvoirs qui leur sont conférés par le Code pénal social. Il reste, cependant, que le droit de visite dans un lieu de travail ne s'apparente pas un droit de perquisition puisqu'ils ne pourront ni procéder à une fouille, ni ouvrir les armoires fermées à clef, etc.

#### L'accès aux espaces habités – art.24 du CPS

Le Code pénal social a apporté plusieurs modifications substantielles dont notamment celle du transfert du contentieux lié aux demandes d'autorisation en vue de pénétrer dans les locaux privés du juge du tribunal de police vers le juge d'instruction.

D'abord, une modification qui n'est pas que terminologique. Le Code pénal social se réfère à la notion d' « espaces habités » et plus à celle de « locaux habités » mentionnée dans la loi du 16 novembre 1972.

L'utilisation d'un concept plus large que celui de « locaux habités » s'imposait. En effet, le droit au respect du domicile est non seulement garanti par l'article 15 de la Constitution, mais aussi par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH) et par l'article 17 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Il ressort de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme que la notion de "domicile" dans le contexte du Code pénal social doit faire l'objet d'une conception étendue et qu'elle inclut les locaux professionnels et commerciaux, même s'il s'agit de personnes morales.

Ensuite, le Code pénal social (article 24, §1er) étend les hypothèses de visite domiciliaire à l'instar de ce qui est prévu en droit pénal commun (dont notamment la loi du 7 juin 1969) qui fixe le temps pendant lequel il ne peut être procédé à des perquisitions ou visites domiciliaires. Dorénavant, les inspecteurs sociaux ont uniquement accès aux espaces habités dans les cas suivants :

- a) lorsque les inspecteurs sociaux se rendent sur place pour constater une infraction en flagrant délit. Certains auteurs, à juste titre selon nous, doutent de la réelle mise en œuvre de cette possibilité. La définition du constat de l'infraction en flagrant délit découle du souci de recourir aux mêmes notions que dans le droit pénal classique. En pratique, le cas-type qui serait visé concerne par exemple le fait de constater, en rue, qu'un travailleur effectue des travaux dangereux sur une échelle sans protection[7][8]. Certains auteurs considèrent que possibilité vise les inspecteurs sociaux revêtus de la qualité d'officier de police judiciaire; nous ne partageons pas cette conception restrictive.
- b) à la demande ou avec l'accord de la personne qui a la jouissance réelle de l'espace habité; la demande ou l'accord doit être donné par écrit et préalablement à la visite domiciliaire;
- c) en cas d'appel provenant de ce lieu;
- d) en cas d'incendie ou d'inondation;
- e) lorsque les inspecteurs sociaux sont en possession d'une autorisation de visite domiciliaire délivrée par le juge d'instruction.

La conséquence d'une visite domiciliaire illégale n'est pas que théorique puisque en cas de visite domiciliaire nulle (p. ex., en l'absence de l'autorisation du juge du tribunal de police), les procès-verbaux établis à cette occasion et ceux s'appuyant sur ces procès-verbaux sont (en principe) nuls.

Comme déjà signalé, une importante modification apportée par le Code pénal social (art.24, § 2) est celle du transfert du contentieux lié aux demandes d'autorisation en vue de pénétrer dans les locaux privés du juge du tribunal de police vers le juge d'instruction.

Il s'agit d'une compétence nouvelle conférée au juge d'instruction étant donné que l'intervention des fonctionnaires de l'inspection du travail peut se situer tant sur le plan pénal que sur le plan administratif, pour le juge d'instruction. Ce dernier sera en effet appelé à accorder l'intervention de son office lors de missions qui sont purement des missions de contrôle, indépendamment de toute infraction pénale.

Aussi, afin de faire une distinction claire entre les procédures actuelles, prévues dans le Code d'instruction criminelle, en matière d'instruction (art. 55 et s.) et de mini-instruction (art. 28 septies), une procédure particulière est élaborée dans le Code pénal social, réglant l'intervention du juge d'instruction. Ainsi, contrairement à la mini-instruction, il n'y aura pas de possibilité d'évocation par le juge d'instruction. Toutefois, cette compétence nouvelle conférée au juge d'instruction ne pourra pas porter atteinte aux compétences de ce magistrat dans le cadre de la procédure de flagrant délit.

Le Code pénal social précise, en outre, la procédure en vue de l'obtention de l'autorisation de visite domiciliaire (art.24, § 2, CPS). Ainsi, les inspecteurs sociaux adressent une demande motivée au juge d'instruction qui devra au moins comprendre un minimum d'informations. D'abord, une description claire des circonstances factuelles qui justifient la nécessité de la mesure. En outre, une indication précise de l'habitation (appartement identifié clairement, etc.) qui fera l'objet de la visite domiciliaire sera indiquée. Enfin, la demande mentionnera les législations que l'on veut contrôler au moyen d'une visite domiciliaire. Si l'on connaît déjà éventuellement l'existence de certaines infractions et que l'on veut continuer le contrôle au moyen de visites domiciliaires, il faut alors aussi mentionner ces infractions.

S'il s'agit d'accéder aux espaces habités après 21 heures et avant 5 heures, la demande de visite domiciliaire adressée au juge d'instruction sera spécialement motivée (art. 24, § 3, al.3, CPS).

Saisi de la demande lui adressée par l'inspecteur social, le juge d'instruction, doit décider dans un délai de 48 heures maximum après réception de la demande (art. 24, § 3, al. 1er, CPS). Sa décision ne peut faire l'objet d'aucune voie de recours (art. 24, § 3, al. 4, CPS).

Tirant partiellement les enseignements de l'arrêt rendu par la Cour constitutionnelle le 3 décembre 2008 (arrêt n°171/2008), le Code pénal social (art. 24, § 3, al. 5) prévoit qu'« à l'exception des pièces qui permettent de déduire l'identité de l'auteur d'une éventuelle plainte ou dénonciation et sans préjudice de l'application de l'article 59, toutes les pièces motivant l'obtention d'une autorisation de visite domiciliaire conformément au § 2, alinéa 1er, doivent être versées au dossier répressif ou au dossier dans le cadre duquel une amende administrative peut être infligée » Cette manière de procéder permet au juge d'instruction d'indiquer à son tour par écrit sa motivation dans l'autorisation. En effet, toutes les pièces de motivation qui ont servi à obtenir l'autorisation de visite domiciliaire, y compris tous les documents et tous les renseignements, doivent être versés au dossier répressif et au dossier administratif. Une exception est toutefois prévue pour les données qui permettent de déduire l'identité de l'auteur d'une éventuelle plainte ou dénonciation. Selon C-Clesse, "la motivation du mandat de visite domiciliaire devra être analogue à celle d'un mandat de perquisition".

Comme le souligne, C-E Clesse, après avoir posé le constat selon lequel la réforme sociale opérée par le Code pénal social ensuite de l'arrêt rendu par la Cour constitutionnelle précité du 3 décembre 2008 a "eu pour effet direct de créer trois procédures qui permettent de pénétrer dans un domicile", relève l'hypothèse d'un contrôle coordonné mené par un auditorat du travail où des inspecteurs du travail soumis au Code pénal social souhaitent effectuer une visite domiciliaire avec un service qui ne l'est pas. La question qui se pose est de savoir quel juge faut-il saisir. Il conviendra dans ce cas de solliciter à la fois le juge d'instruction pour les inspections du travail et le juge de police pour les autres (...). La procédure pourrait être viciée pour les inspections qui relèvent de ce dernier".

Relevons que le Code pénal social limite les pouvoirs que les inspecteurs sociaux peuvent déployer dans le cadre d'une visite domiciliaire dans les espaces habités. En effet, le Code pénal social prévoit que les inspecteurs sociaux disposent de tous les pouvoirs visés dans le Livre 1er, Titre 2, Chapitre 2, sections 1re, 2 et 3 du Code pénal social, à l'exception toutefois, d'une part, du pouvoir de recherche et d'examen de supports d'information contenant soit des données sociales, soit d'autres données prescrites par la loi (art. 28, CPS) et, d'autre part, du pouvoir de recherche et d'examen lorsque les données précitées (art. 28, CPS) sont tenues par le biais d'un système informatique, y compris lorsque ces données sont accessibles par l'intermédiaire de l'un ou l'autre appareil électronique (GSM, Blackberry...). Bref, les inspecteurs sociaux ne pourront mettre en mouvement les pouvoirs ayant trait à ce qui concerne la production et la recherche de supports d'information.

Par conséquent, il appartiendra au ministère public de solliciter un mandat de perquisition au juge d'instruction (qui sera dès lors saisi in rem, c.à.d. des faits) dès lors qu'il est nécessaire pour les inspecteurs sociaux de rechercher activement des éléments dans les espaces habités.

Enfin, si l'inspecteur social se rend coupable d'une violation illégale du domicile ce dernier est susceptible d'encourir, conformément à l'article 148 du Code pénal, une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de vingt-six francs à deux cents francs ».

Tout ceci vaut également dans l'hypothèse d'un jeune au pair qui serait occupé en dehors du cadre légal (par ex un juge au pair qui vient dans une famille d'un gérant Horeca mais qui en fait se voit obligée de travailler dans la partie professionnelle).

#### La problématique des ambassades et postes consulaires – la Commission des bons offices (CBO)

Cette commission a été créée en mai 2011. Les principales missions de la Commission des bons offices sont d'analyser les différends entre le personnel des missions diplomatiques et postes consulaires recrutés en Belgique et leurs employeurs, de rendre des avis afin de trouver des arrangements à l'amiable, d'informer les missions diplomatiques et postes consulaires de leurs obligations (proposer un Code de bonnes conduites) et émettre des propositions pour améliorer les conditions de travail du personnel précité.

Environ 7000 travailleurs sont occupés par les missions diplomatiques et postes consulaires en Belgique.

Par le biais de cette Commission, le gouvernement souhaite convaincre les missions diplomatiques et postes consulaires que les règles belges en matière sociale et fiscale sont d'application en ce qui concerne le personnel recruté en Belgique.

En effet, les membres des corps diplomatiques et consulaires pensent encore trop souvent que la réglementation en matière de conditions de travail et de rémunération ou celle relative à la couverture sociale applicable en Belgique ne s'appliquent pas aux membres du personnel de leurs missions diplomatiques et postes consulaires recrutés en Belgique.

En 2013, la CBO a traité 11 dossiers dont 7 sont clôturés. 4 sont toujours en cours.

Les dossiers sont clôturés soit :

- parce que la CBO a obtenu gain de cause
- parce qu'il s'agissait de demandes d'informations
- parce que la médiation échoue

En 2014, elle a traité 28 dossiers dont 10 sont classés.

En 2015 (janvier), elle en est déjà 6 à dossiers introduits.

Caractéristiques :

- Sa composition est pluridisciplinaire

Cela permet de traiter les dossiers plus rapidement et plus efficacement puisque tous les services concernés par cette problématique sont représentés autour de la table.

- Il existe un échange entre les membres de la Commission

Ces travaux sont l'occasion pour ses membres d'échanger leur expertise respective, des bonnes pratiques et les coordonnées de personnes de référence en vue d'une défense efficace des intérêts des travailleurs concernés par les abus relevés (exemples : arguments à soulever et institution(s) à appeler en intervention dans le cadre d'une procédure devant une juridiction civile, présentation par un expert interne ou extérieur au groupe d'une matière spécifique utile à la réalisation des missions de la Commission).

- Elle recherche des solutions à l'amiable par le dialogue

Sans se substituer bien entendu aux juridictions de droit commun qui seront saisies par les personnes voulant faire valoir leurs droits et notamment en cas d'échec de toutes conciliations, la Commission privilégie de par son statut et ses objectifs, la voie d'une solution amiable aux problèmes dont elle est saisie (médiation). Soit le problème est réglé, après échange de courriers ou après l'organisation d'une entrevue avec l'Ambassadeur. Soit le différend ne trouve pas d'issue.

- Elle est à la fois une commission d'avis, de médiation et de sensibilisation

En plus de sa mission de médiation décrite ci plus haut, la CBO a rédigé un modèle-type de de contrat de travail temps plein et temps partiel.

Cela permet aux ambassades de les aider dans leur tâche et d'être en règle avec notre législation. Dans la même idée, elle conseille également à ces postes diplomatiques de se faire assister par un secrétariat social qui, de fait, est un professionnel de la réglementation belge.

#### Autre rôle des inspections

Une autre mission des inspections est de pouvoir effectuer des conciliations ou sur initiative propre.

De même, les organisations non gouvernementales peuvent prendre contact avec la direction de l'inspection des lois sociales et attirer son attention sur des cas concernant des personnes qui se trouvent dans des situations de vulnérabilité particulière.

C'est la démarche entreprise récemment pas l'ONG ORCA qui défend les personnes en séjour illégal qui effectuent des prestations de travail partiellement ou totalement non déclarées.

En effet, en cas de salaire impayé, le problème pour ces clandestins réside dans le fait qu'il est difficile de prouver la réalité des prestations réclamées et, de plus, qu'ils risquent, en faisant appel aux services d'inspection, de se voir délivrer un ordre de quitter le territoire ne leur permettant pas de réclamer leur dû.

Afin de résoudre ce problème et, de se conformer aux obligations de la directive 2009/52 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, la direction générale du contrôle des lois sociales a pu négocier un accord avec l'Office des étrangers afin de suspendre pendant 30 jours l'ordre de quitter le territoire. Cette mesure a été prise dans le but de laisser le temps au travailleur de pouvoir réclamer sa rémunération.

Ce procédé va faire l'objet d'une évaluation afin de juger s'il peut être généralisé ou non.

#### La traite des êtres humains

Le Ministre de la Justice a pour mission la coordination des politiques en matière de lutte contre la traite des êtres humains. En cette qualité, la coordination interdépartementale qui a été créée a lancé différentes initiatives qui peuvent toucher aux diverses dimensions des politiques de lutte contre la traite que l'on désigne souvent par 3 Ps : Prévention, Poursuite des auteurs, Protection des victimes (+ partenariat).

La Belgique a opté d'emblée pour une approche non seulement pragmatique mais également intégrale et intégrée de la traite des êtres humains. Comme mentionné ci-dessus, les différentes initiatives prises portent sur la prévention en matière de traite des êtres humains, l'assistance aux victimes ainsi que sur la recherche et les poursuites des faits de traite des êtres humains (approche intégrale). La collaboration et les synergies entre les services, institutions et organisations actives dans la lutte contre la traite des êtres humains illustrent l'approche intégrée.

Les différents services et départements de la Justice, de l'Intérieur, de l'Emploi et du Travail, des Affaires sociales et des Affaires étrangères notamment prennent des initiatives complémentaires.

Cette approche intégrée se concrétise également sur le terrain eu égard à l'étroite collaboration et l'interaction entre les magistrats spécialisés en matière de traite des êtres humains du ministère public, les agents de police et les centres d'accueil spécialisés.

Afin de coordonner les différentes initiatives, une Cellule interdépartementale de coordination de la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains a été créée. Cette cellule existe depuis 1995 déjà mais elle a été redynamisée par l'arrêté royal du 16 mai 2004 relatif à la lutte contre le trafic et la traite des êtres humains.

Elle est présidée par le ministre de la Justice. Cette cellule réunit tous les acteurs fédéraux, tant au niveau politique qu'opérationnel, qui sont actifs dans la lutte contre les phénomènes susmentionnés.

Outre sa fonction de coordination, la Cellule doit également évaluer de façon critique les résultats de la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains.

Étant donné que la Cellule ne se réunit que deux ou trois fois par an, un bureau composé des principaux services impliqués dans la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains a été créé. Ce bureau, qui se réunit tous les mois, doit assurer le fonctionnement quotidien de la Cellule et préparer ou exécuter les décisions, les recommandations et les initiatives.

La Cellule prend en charge la rédaction des plans d'actions nationaux de lutte contre la traite des êtres humains. Le 15 juillet 2015, le troisième plan d'action de lutte contre la traite a été approuvé.



Le nouveau plan d'action comprend une dimension supplémentaire en prévoyant davantage d'initiatives avec les entités fédérées notamment en termes de sensibilisation dans le secteur de l'aide à la jeunesse. Les membres du bureau sont des représentants du Service de la Politique criminelle (présidence), du Centre Fédéral Migration (Myria) (secrétariat), de l'Office des étrangers, du service central Traite des êtres humains de la Police fédérale, de la Sûreté de l'État, du Service d'inspection sociale du Service Public Fédéral Sécurité sociale, et de la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et du SPF Affaires Etrangères.

L'arrêté royal du 16 mai 2004 a été revu en 2014 et comprend désormais également un cadre officiel pour le rapporteur national ou mécanisme équivalent. D'une part, le Centre Fédéral Migration est chargé d'élaborer un rapport indépendant sur la traite des êtres humains ; d'autre part, la Cellule Interdépartementale élabore un rapport du Gouvernement davantage axé sur les activités réalisées.

#### **2.4. Autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris**

En cas de refus d'un emploi convenable ou de non-présentation auprès d'un employeur sans justification suffisante après d'avoir été invité par le service de l'emploi et/ou de la formation professionnelle, le chômeur peut faire l'objet d'un avertissement ou d'une exclusion du bénéfice des allocations pendant 4 semaines au moins et 52 semaines au plus. Une partie ou la totalité de cette période peut faire l'objet d'un sursis, c.-à-d. que son droit aux allocations est maintenu pendant la période de sursis. Il peut être exclu aussi du bénéfice des allocations pour une durée indéterminée si le refus d'emploi ou la non-présentation a eu lieu dans l'intention délibérée de continuer à bénéficier des allocations (dans ce cas, il doit prouver à nouveau des journées de travail salarié pour être réadmis au chômage). Par refus, il est visé non seulement le refus explicite d'emploi (par exemple, par une déclaration auprès de l'employeur ou du conseiller emploi), mais également les attitudes ou les déclarations qui, en pratique, rendent l'engagement impossible. Par emploi convenable la réglementation définit un certain nombre de critères (liés notamment à la rémunération, à l'aptitude à exercer l'emploi, à la durée des déplacements,...) qui permettent de déterminer si un emploi est convenable ou non. Ainsi, le travailleur qui est ou devient chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté peut être exclu du bénéfice des allocations. Par « chômage par suite de circonstances dépendant de sa volonté » il faut notamment entendre le refus d'un emploi convenable.

Les critères d'un emploi convenable se trouvent dans les articles 22 jusqu'au 32ter de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage. La réglementation définit donc un certain nombre de critères (liés notamment à la rémunération, à l'aptitude à exercer l'emploi, à la durée des déplacements,...) qui permettent de déterminer si un emploi est convenable ou non. Les critères y mentionnés ne sont toutefois pas limitatifs. Est visé ici non seulement le refus explicite d'emploi (par exemple, par une déclaration auprès de l'employeur ou du conseiller emploi), mais également les attitudes ou les déclarations qui, en pratique, rendent l'engagement impossible.

Depuis début 2012 la période initiale durant laquelle un chômeur peut refuser un emploi a été modifié.

Ainsi, un emploi est réputé non convenable s'il ne correspond ni à la profession à laquelle préparent les études ou l'apprentissage, ni à la profession habituelle, ni à une profession apparentée :

- pendant les trois premiers mois de chômage, si le travailleur n'a pas atteint l'âge de 30 ans ou s'il a un passé professionnel de moins de 5 ans ;
- pendant les cinq premiers mois de chômage, si le travailleur ne satisfait pas au 1°.

Après l'expiration du délai visé ci-avant, le travailleur est tenu d'accepter un emploi dans une autre profession. Pourtant le caractère convenable de cet emploi s'apprécie en tenant compte de ses aptitudes et de sa formation.”.

Aussi, si la distance entre le lieu de résidence du travailleur et le lieu du travail ne dépasse pas 60 km, il n'est pas tenu compte de la durée de l'absence et des déplacements.

Pour les chiffres concernant le nombre de sanctions en 2013 et 2014, voir le rapport annuel de l'ONEM, pages 97 et suivantes

## 2.5. Périodes minimales de service dans les forces armées

Plusieurs textes légaux et réglementaires ont été abrogés et remplacés par une législation/règlementation plus récente.

Ainsi, la loi du 27 décembre 1961 relative au statut des sous-officiers du cadre actif des forces armées ; la loi du 12 juillet 1973 relative au statut des volontaires du cadre actif des forces armées et la loi du 16 mars 2000 relative à la démission de certains militaires et à la résiliation de l'engagement ou du rengagement de certains candidats militaires, à la fixation de la période de rendement et à la récupération par l'Etat d'une partie des frais consentis par l'Etat pour la formation et d'une partie des traitements perçus pendant la formation, ont été abrogées par la loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des Forces armées (respectivement par les articles 209, 213 et 230 : entrée en vigueur le 31 décembre 2013).

L'arrêté royal du 11 août 1994 relatif au statut des militaires court terme a été abrogé par l'arrêté royal du 26 décembre 2013 modifiant diverses dispositions relatives au statut des militaires (article 80).

Depuis 2011, ont été adoptés la loi du 30 août 2013 instituant la carrière militaire à durée limitée et l'arrêté royal du 7 novembre 2013 relatif au statut administratif du militaire qui contracte un engagement à durée limitée, pris en exécution de cette loi.

Ainsi, certaines catégories de militaires ont été supprimées (les militaires de complément et les militaires court terme) et une autre catégorie de militaire a été ajoutée (les militaires en engagement à durée limitée).

Les éléments ci-après détaillent les modifications :

### Références :

1. Loi du 28 février 2007 *fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des forces armées*
  2. Loi du 10 janvier 2010 *instituant l'engagement volontaire militaire et modifiant diverses lois applicables au personnel militaire*
  3. Loi du 30 août 2013 *instituant la carrière militaire à durée limitée*
  4. Arrêté royal du 7 novembre 2013 *relatif au statut administratif du militaire qui contracte un engagement à durée limitée*
- 
1. Il n'existe pas de "*durée obligatoire minimale de service*" applicable à tous les militaires des Forces armées belges. Toutefois, les articles 178/3 à 184/1 de la loi en Ref 1 impose à certains militaires une période de rendement (dénommée ci-après PRdt) durant laquelle une demande de démission peut soit être refusée, soit être accompagnée d'un remboursement de frais consentis par les Forces armées belges.
  2. La loi en Ref 1 se rapporte entre autres à la démission sur demande des militaires (mais n'est pas d'application aux militaires en engagement volontaire militaire (dénommés ci-après militaires EVMI) et aux militaires engagés dans une carrière à durée limitée (dénommés ci-après militaires BDL) – voir point 7 ci-dessous). Cette loi détermine à ce propos, d'une part, la durée de la PRdt auquel sont soumis certains militaires et, d'autre part, le montant du remboursement dont sont redevables les militaires qui demandent leur démission avant la fin de la durée de la PRdt auquel ils sont soumis et qui représente une partie du traitement que ceux-ci ont perçu pendant leur formation et, pour les pilotes et les contrôleurs de trafic aérien, une partie des coûts de la formation. Le militaire qui a suivi une formation aux frais du département dont le coût cumulé sur une période de deux ans dépasse le minimum de 5.000 EUR, est également tenu de rembourser une partie des coûts de la formation s'il demande sa démission au cours de la PRdt.

3. La durée de la PRdt est variable et est calculée selon les règles suivantes :

a. Règles de base :

- (1) La PRdt est calculée en mois entier et commence le premier jour du mois qui suit la fin de la formation. Sont visées non seulement les formations en qualité de candidat militaire et la formation de pilote et de contrôleur de trafic aérien, mais également la formation sanctionnée par un diplôme ou un certificat de l'enseignement supérieur.
- (2) La règle de base pour le calcul de la PRdt est une fois et demie la durée de la formation comme déterminée dans le tableau A de l'annexe B de la loi en Ref 1. Toutefois, par formation, la période de rendement ne peut être inférieure à 3 ans, ni excéder 12 ans. Les PRdt correspondant à diverses formations sont cumulées, mais la période globale ne peut pas excéder 15 ans. Une formation suivie pendant une PRdt qui implique une PRdt supplémentaire, a pour effet de suspendre la PRdt en cours.

b. Parallèlement à cette règle de base, certaines règles particulières sont également d'application :

- (1) pour l'officier de carrière qui a suivi avec succès la formation de pilote ou de contrôleur de trafic aérien, la PRdt est augmentée de 3 ans. Pour l'officier auxiliaire pilote et contrôleur de trafic aérien, la PRdt est de 6 ans.
- (2) Une PRdt supplémentaire de 4 ans est fixée pour le pilote effectuant une conversion sur un autre aéronef que celui sur lequel il a été initialement formé (comme par exemple la conversion d'avion de chasse vers avion de transport).
- (3) Une PRdt supplémentaire de 2 ans est également imposée aux militaires qui, outre les formations déjà définies dans la loi, suivent des formations très coûteuses (coût cumulé sur une période de 2 ans supérieur à 5.000 EUR) aux frais de la Défense.

4. En application de l'Art 52 de la loi en Ref 1, le fait d'être soumis ou non à une PRdt a une conséquence directe sur la possibilité de pouvoir demander sa démission, comme le résume le schéma suivant :

	<u>Pendant</u> le période de rendement		<u>Hors</u> de la période de rendement
	Demande de démission	<p><u>Si moins de 3 ans de service actif au cours de la période de rendement</u></p> <p>→ Toujours refusée car contraire à l'intérêt du service</p>	<p><u>A partir de 3 ans de service actif au cours de la période de rendement :</u></p> <p>→ Peut être refusé, mais obtention de la démission au plus tard 5 ans après la décision de refus, pour autant que la demande n'ait pas été retirée.</p> <p>→ <b>Mais</b> soumis à une obligation de remboursement</p>

5. Les règles relatives au montant qu'un militaire doit rembourser sont fixées dans la loi en Ref 4, comme suit:

a. Principes :

- (1) Le militaire pour qui la PRdt n'est pas totalement accomplie pour cause de démission volontaire doit rembourser une partie du traitement et éventuellement des coûts de formation (Ref 1, Art 180 et 181).
- (2) Le candidat qui quitte l'armée pour toute autre raison que médicale doit rembourser une partie du traitement et éventuellement des coûts de formation (Ref 1, Art 182 à 183/1).
- (3) Le Roi peut dispenser du remboursement pour des raisons sociales exceptionnelles.

b. Montant du remboursement par des militaires :

- (1) Traitement : officiers et sous-officiers de carrière (sauf ceux recrutés sur diplôme) et officiers auxiliaires qui avant la fin de la PRdt veulent bénéficier d'une démission volontaire, doivent rembourser une partie du traitement en fonction du rendement non écoulé.

$$= 0,73 \times \text{traitements nets perçus durant la formation} \times \frac{(\text{Nb mois à prester} - \text{Nb mois prestés})}{\text{Nombre de mois à prester}}$$

- (2) coûts de formation supplémentaires pour pilotes et contrôleurs de trafic aérien suivant une table dégressive (tableaux B, C, D et F de l'annexe B de la loi en Ref 1) :

- (a) Force aérienne : 1<sup>ère</sup> année 150.000,00 EUR; 6<sup>e</sup> année 30.000,00 EUR  
(b) Lieutenant d'aviation et de la Marine : 1<sup>ère</sup> année 30.000,00 EUR ; 6<sup>e</sup> année 9.000,00 EUR  
(c) Contrôleur de trafic aérien : 1<sup>ère</sup> année 45.000,00 EUR ; 6<sup>e</sup> année 7.600,00 EUR

- (3) coûts de formation supplémentaires pour pilotes après une reconversion sur un autre aéronef (tableau E de l'annexe B de la loi en Ref 1).

c. Montant du remboursement par des candidats :

- (1) Les candidats militaires ne sont pas soumis à une PRdt, mais le statut qui leur est applicable fixe une obligation de remboursement d'une partie des frais consentis par les Forces armées belge au cours de leur formation. Ce remboursement est dû pour :

- (a) Le candidat officier de carrière suivant sa formation à l'Ecole Royale Militaire (ou dans une autre institution universitaire) : après l'obtention d'au moins 60 crédits (= équivalent à une année d'étude) (Ref 1, Art 183)  
(b) Le candidat officier auxiliaire : après obtention du brevet de pilote (Ref 1, Art 182) ou du brevet de contrôleur de trafic aérien (Ref 1, Art 183/1)  
(c) Le candidat sous-officier de carrière dans une école de sous-officier : après obtention du diplôme de l'enseignement secondaire (Ref 1, Art 183)

- (2) Montant dû = 0,73 x traitements nets perçus durant la formation (+ éventuellement les coûts de formation)

6. Finalement, afin de préserver la capacité opérationnelle des Forces armées, une période maximale de service peut être imposée à un militaire qui demande sa démission, respectivement, neuf mois pour un officier et six mois pour un sous-officier ou un volontaire, à partir de la date d'introduction de la demande. (Ref 1, Art 52).

7. Cas spécifique des militaires EVMI et des militaires BDL:

- a. Ces militaires ne sont pas soumis à une période de rendement, ni à une éventuelle obligation de remboursement en cas de démission obtenu à la demande du militaire concerné, car ces catégories de militaires ne peuvent pas démissionner de leur emploi, mais uniquement demander la résiliation de leur engagement ou de leur rengagement.  
b. Pour le militaire EVMI qui participe à une opération ou à une mission, la résiliation de son engagement ou de son rengagement à la demande prend effet au plus tôt à la fin de sa participation (Ref 2, Art 43, alinéa 4).  
c. Pour le militaire BDL, la résiliation de l'engagement ou du rengagement prend effet dès que cette résiliation est accordée (Ref 3, Art 17 et Ref 4, Art 13 à 15).

## 2.6. Respect de la vie privée au travail

### **Convention collective de travail n° 81 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communications électroniques en réseau.**

Cette convention collective de travail ne vise pas les modalités d'accès et/ou d'utilisation des moyens de communication électronique en réseau de l'entreprise qui sont de la prérogative de l'employeur. Ce dernier en tant que propriétaire du matériel mis à disposition de ses travailleurs, reste donc libre de déterminer qui a accès à ceux-ci.

Cette convention collective de travail a pour but de garantir le respect du droit fondamental des travailleurs au respect de leur vie privée dans la relation de travail, en définissant, compte des nécessités d'un bon fonctionnement de l'entreprise, pour quelles finalités et à quelles conditions de proportionnalité et de transparence un contrôle des données de communication électroniques en réseau peut être installé et les modalités dans lesquelles l'individualisation de ces données est autorisée.

Cela signifie que le but (finalité) des contrôles doit être celui qui a été annoncé (transparence). Le contrôle ne devra pas être disproportionné (proportionnalité) par rapport au but poursuivi ; il devra revêtir un caractère adéquat, pertinent et non excessif.

#### *Procédure*

L'employeur est tenu d'informer préalablement la mise en place d'un contrôle

- collectivement via le conseil d'entreprise (ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs) (art.7 et 9, §1<sup>er</sup>).
- et chaque travailleur individuellement (par voie d'affichage, de circulaire, règlement de travail, dans le contrat de travail, ...) (art.8 et 9, §2).

#### *Limites au droit de contrôle de l'employeur*

- a) Principe de finalité (art.5)

Le contrôle des communications électroniques en réseau n'est autorisé que dans les quatre hypothèses prévues par la convention collective de travail.

- b) Principe de proportionnalité (art.6 et 14)

Le contrôle des données de communication électroniques en réseau ne peut, par principe, entraîner une ingérence dans la vie privée du travailleur. Toutefois, si ce contrôle entraîne une ingérence dans la vie privée du travailleur, cette ingérence doit être réduite à un minimum.

Le contrôle doit revêtir, dans toutes les hypothèses, un caractère adéquat, pertinent et non excessif au regard des finalités poursuivies.

A titre d'exemple, l'employeur peut collecter des données relatives aux sites visités. Lors de l'établissement de ces listes périodiques et générales, il ne peut pas individualiser par travailleur des listes consultées.

- c) Individualisation du contrôle (art.15, 16 et 17).

### **Convention collective de travail n° 68 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail**

Cette convention collective de travail concilie les intérêts des travailleurs et des employeurs en permettant, sous certaines conditions de fond et de forme, le placement de caméras sur le lieu de travail.

L'article 1<sup>er</sup> de cette convention dispose qu'elle a pour objectif de garantir le respect de la vie privée des travailleurs dans l'entreprise et la protection de leur dignité. Afin de préserver ces droits fondamentaux, elle définit, compte tenu des nécessités d'un bon fonctionnement de l'entreprise, pour quelles finalités et à quelles conditions la surveillance par caméras sur le lieu de travail avec ou sans conservation des images peut être introduite.

Un certain nombre de conditions de fond sont prévus. Ainsi, la surveillance par caméras (art.2) sur le lieu de travail avec ou sans conservation des images n'est autorisée que pour autant qu'il soit satisfait aux principes de finalité (art.4) et de proportionnalité (art.7 et 8).

La surveillance par caméras pourra être permanente ou temporaire (art.5 et 6).

Une procédure d'information est prévue préalablement à l'introduction de toute caméra sur le lieu de travail. Préalablement et lors de la mise en œuvre de la surveillance par caméras, l'employeur doit informer le conseil d'entreprise (ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs) sur tous les aspects de cette surveillance (art.9).

La convention de collective de travail prévoit également une consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail, lorsque la surveillance par caméra peut avoir des implications sur la vie privée d'un ou plusieurs travailleurs et ce afin de réduire l'ingérence dans la vie privée à un minimum (art. 10 et 11).

Les articles 13 et 14 prévoient qu'en cas de stockage des images enregistrées par caméra, l'employeur doit traiter celles-ci de bonne foi et en conformité avec les finalités envisagées à l'article 4 de la convention.

<http://www.cnt-nar.be/Home-FR.htm>

### **Paragraphe 3 – Services gratuits de placement**

#### **1. Evolution depuis le dernier rapport.**

##### **1.1. Entités fédérées**

###### **1.1.1. Autorité flamande**

###### **Work and Social Economy service**

**Le département WSE** a communiqué que le nombre de vacances d'emploi enregistrées au VDAB s'élevait à 281.661 unités en 2007 et que ce nombre a continué à diminuer pour atteindre 262.280 unités en 2010. L'année dernière (août '14-juillet '15), le nombre d'emplois vacants s'est stabilisé à 265.025. Cela représente 4,5% en plus que l'année précédente (août '13-juillet '14). On a surtout observé une forte augmentation dans le nombre d'emplois disponibles auprès des bureaux de recrutement et de sélection (+14,3%). Fin juillet 2015, 27.172 emplois n'étaient pas occupés. En 2007, 81,5% des emplois enregistrés étaient occupés. Une légère amélioration a pu être observée en 2010 jusqu'à 84,3%. C'est aussi le cas aujourd'hui. Fin juillet 2015, le pourcentage d'emplois vacants ayant trouvé un titulaire était de 89,8%.

Au cours des années écoulées, la collaboration entre les services de l'emploi régionaux s'est encore intensifiée. On a surtout renforcé la mobilité interrégionale. Les cinq grands acteurs publics sur le marché de l'emploi - le VDAB, le Forem, Actiris, Bruxelles Formation et l'ADG - vont utiliser désormais un langage commun au sujet des compétences pour faire la liaison automatique entre emplois vacants et demandeurs d'emploi. C'est uniquement possible si on utilise les mêmes descriptions des 'connaissances et aptitudes' des candidats et requises pour les jobs. Ceci va faciliter la mobilité professionnelle entre les régions de Belgique. De plus, les services de l'emploi travaillent en étroite collaboration pour endiguer le chômage des jeunes, notamment par le monitoring de l'exécution des plans garantie jeune régionaux.

Voir aussi 1.2. measures taken to implement the legal framework p. 58 et suivantes

###### **1.1.2. Région Wallonne**

###### **FOREM**

Le Forem propose aux particuliers et entreprises des services gratuits.

###### Enregistrement des demandeurs d'emploi

Pour rappel, le Forem procède à l'enregistrement de :

- tous les citoyens belges en âge de travailler (âge minimum : 18 ans), vivant en Région wallonne, à l'exception des citoyens appartenant à la Communauté germanophone (même si ces derniers vivent en Wallonie, ils ont leur propre SPE, l'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG)) ;
- des étrangers enregistrés en Région de langue française bénéficiant de la libre circulation des personnes en application de la Directive européenne 2004/38/CE ;
- des étrangers ayant un permis de travail ou titre de séjour en règle.

Tous ceux qui déposent une demande auprès de l'Office fédéral de l'emploi (ONEM) afin de percevoir l'assurance chômage sont dans l'obligation d'être inscrits en tant que demandeurs d'emploi auprès d'un service public régional de l'emploi (VDAB, Actiris, le Forem, ADG).

Les demandeurs d'emploi légalement inscrits auprès de l'une des autres agences régionales peuvent néanmoins s'inscrire volontairement auprès du Forem, dans le cadre de l'accord relatif à la mobilité interrégionale (voir ci-dessous).

Cet enregistrement prend bien en compte toutes les informations utiles pour permettre la mise en adéquation des demandeurs d'emploi et des offres d'emploi, à savoir les qualifications, études, formations diverses et autres acquis, brevets et titres, expérience professionnelle, positionnement métiers, etc.

### Services aux particuliers

Le Forem propose :

- à tous les citoyens de Région wallonne (demandeurs d'emploi, travailleurs, travailleurs indépendants, individus dont l'emploi est menacé,...) des services d'assistance et des formations aboutissant à des qualifications ;
- aux individus, qu'ils soient chômeurs ou demandeurs d'emploi, des services de conseil, d'orientation et d'information destinés à les assister dans leur recherche d'emploi ou dans leur parcours professionnel ;
- à tous les citoyens de Région wallonne des formations leur permettant d'obtenir une qualification conforme aux exigences du marché de l'emploi. Dans ses 52 centres, il propose des formations à plus de 150 métiers. Il garantit l'accès de tous aux informations sur les formations organisées par d'autres partenaires, notamment au sein de ses Carrefours Emploi Formation Orientation.

Certains services sont destinés à des groupes cibles.

- Service de base pour l'ensemble des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'allocations de chômage ou en attente d'allocations.

Pour renforcer la lutte contre le chômage en Belgique, un système de suivi des demandeurs d'emploi a été élaboré au niveau national. Il s'agit du « Plan d'accompagnement des chômeurs », basé sur l'Accord de coopération signé le 30 avril 2004 entre l'Etat fédéral belge et les Régions. Cet accord de coopération a été adapté en 2014 en vue d'intensifier et optimiser la coordination entre l'Office National de l'Emploi (ONEM) et les Services publics de l'Emploi régionaux. Ce nouvel accord prévoit que les services régionaux de l'emploi proposent un plan d'actions individualisé, avant le 4ème mois de chômage pour les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans et avant le 9ème mois de chômage, pour les autres demandeurs d'emploi.

- Pour les jeunes inscrits comme demandeurs d'emploi à la sortie des études.

Depuis le lancement du dispositif Jobtonic en 2007 (aujourd'hui intégré dans le dispositif général de l'accompagnement individualisé), tous les jeunes inscrits comme demandeurs d'emploi après études bénéficient déjà d'un accompagnement individuel dans la durée et ce, endéans le mois qui suit le mois de leur inscription pour les jeunes qui détiennent au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et endéans les trois mois qui suivent le mois de leur inscription pour les jeunes détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire.

Depuis 2013, dans le cadre de la Garantie pour la Jeunesse, le Forem vise à renforcer le dispositif d'accompagnement des jeunes inscrits comme demandeurs d'emploi après leurs études. L'objectif est de pouvoir proposer à chaque jeune un emploi, une formation continue, un apprentissage ou un stage endéans les quatre mois de son inscription comme demandeur d'emploi. Les actions concrètes pour atteindre cet objectif figurent dans le plan régional de mise en œuvre de la Garantie pour la Jeunesse : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3324>

Un séminaire consacré à l'approche à adopter vis-à-vis des NEETs, les jeunes qui n'ont pas d'emploi et ne sont ni aux études ni en formation a été organisé en avril 2015 à Bruxelles. Les présentations et comptes rendus sont disponibles sur le site créé pour le séminaire : <http://www.theneetsneedus.be> jusque fin 2015 et seront ensuite disponibles sur le site de Synerjob : <http://www.synerjob.be>



- Pour les personnes les plus éloignées de l'emploi

Les publics les plus fragilisés bénéficient d'une prise en charge par un assistant social du Forem. Celui-ci, grâce à son expertise spécifique et le réseau d'opérateurs avec lequel il travaille au quotidien, identifie et met en œuvre un plan d'actions visant à lever les obstacles à l'insertion professionnelle.

Les assistants sociaux collaborent avec de nombreux opérateurs, notamment la Société des logements sociaux, l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH), les Centres Publics d'Aide Sociale (CPAS), les Services de surendettement, les Centres de planning familial et les Centres de guidance.

#### Les services multicanaux, services utilisant les technologies de l'information et de la communication

Le site Internet du Forem [www.leforem.be](http://www.leforem.be) est consulté, en moyenne, plus de 40 000 fois par jour.

Les demandeurs d'emploi peuvent se positionner en y publiant leur CV. Les entreprises peuvent y publier leurs offres d'emploi.

Les demandeurs d'emploi peuvent consulter les postes vacants dans tous les secteurs et répondre directement aux offres d'emploi par Internet, au moyen du formulaire de candidature électronique.

Le fait que l'inscription et la réinscription peuvent être traitées en ligne constitue un autre aspect important. Des terminaux d'accès à Internet sont disponibles dans tous les bureaux régionaux.

Le site et son contenu ont profondément revus plusieurs fois depuis 2011 afin d'améliorer leur lisibilité et de mieux correspondre aux besoins du public-cible.

Le Forem propose une offre de formation à distance avec coaching en ligne dans les domaines suivants : formations en communication, formations en recherche d'emploi, métiers de l'HORECA, de l'industrie, de l'informatique (bureautique, informatique et réseaux, Web), de la construction, de l'eau, des secteurs verts, du graphisme, du management et du commerce, du secrétariat.

Le Forem est présent sur les réseaux sociaux, notamment sur Facebook.

#### Mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi

Les activités des équipes mixtes du Forem sont depuis 2014 en phase d'intégration dans les Services aux entreprises des Directions territoriales.

Ces équipes mixtes avaient été mises en place dans le cadre de l'accord de partenariat multilatéral conclu en 2005 entre les Services Publics de l'Emploi et de Formation régionaux et communautaires : VDAB (Région flamande); Actiris (Région Bruxelles-Capitale), ADG (Communauté germanophone de Wallonie), et Bruxelles Formation (les services de formation de Bruxelles) dans l'objectif de favoriser la mobilité interrégionale en Belgique.

Les activités de ces équipes sont la gestion active des postes de travail, la sélection de candidats, l'organisation de jobdatings.

D'autre part, des conseillers bilingues du Forem préparent les candidats wallons à leur recherche d'emploi en Flandre.

#### La mobilité des demandeurs d'emploi au niveau international et transfrontalier

Le Forem participe activement à EURES (EUROpean Employment Services), réseau de coopération européen dont l'objectif est de faciliter la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs.

Sa mission est de fournir des informations, des conseils et un soutien aux Européens qui désirent travailler dans un autre pays, ainsi qu'aux employeurs souhaitant recruter du personnel dans un autre pays. Depuis 2013, faisant suite à la décision 2012/733/UE de la Commission européenne, le Forem a étendu son offre de service EURES vers des actions de recrutement et de matching pour une plus grande mise en adéquation des offres et des demandes d'emploi.

Le Forem a également été impliqué jusque fin 2014 dans 3 partenariats frontaliers en collaboration avec d'autres intervenants régionaux (partenaires sociaux, pouvoirs publics locaux et régionaux). Ces partenariats frontaliers ont fourni aide, informations et conseils en matière de recrutement et de placement et d'emplois transfrontaliers.

## Analyse du marché de l'emploi

Le service « Analyse du Marché de l'Emploi et de la Formation » du Forem rassemble, produit et diffuse de manière systématique de la connaissance relative au marché de l'emploi et de la formation, au bénéfice de tous.

En septembre 2013, en plus de ses publications périodiques, le Forem a publié «Métiers d'avenir», un recueil prospectif basé sur plus de 300 interviews d'experts en Wallonie qui dresse des états des lieux sectoriels et pointe des métiers identifiés comme porteurs d'avenir à un horizon temporel de 3 à 5 ans. Il est prévu de mettre ce document à jour en 2016.

## Coopération entre Services publics de l'emploi en Belgique – voir aussi réponse au paragraphe 4

Depuis le 3 juillet 2007, le Forem, le VDAB, Actiris, l'ADG et Bruxelles Formation ont constitué Synerjob, la Fédération belge des Services publics de l'Emploi et de la Formation. Ce partenariat permet une coopération renforcée afin d'assurer efficacement le bon fonctionnement du marché de l'emploi.

Depuis le 26 février 2013, il existe une convention de partenariat entre le Forem et l'ADG, qui permet à l'ADG l'utilisation des applications informatiques donnant accès aux bases de données « entreprises » et « particuliers » du Forem, pour un meilleur service au public.

### **1.1.3. Région de Bruxelles-Capitale**

Nous nous référons au dernier rapport d'Actiris à l'instar de la mention faite au 6ème rapport (2007-2010) : <http://rapportannuel2014.actiris.be/fr>.

### **1.1.4. Communauté germanophone.**

#### **Services gratuits de placement**

L'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, c'est-à-dire l'Office de l'Emploi en CG est le service gratuit de placement en CG. Les conseillers d'emploi sont à l'écoute des demandeurs d'emploi. Ils aident à établir le profil professionnel (qualifications, compétences, attentes etc.), ils informent sur des offres d'emploi appropriées, les aides à l'emploi, et les programmes de qualifications. En outre ils établissent les contacts avec les employeurs.

#### **Nombre de postes notifié et taux de placement**

Au sein de l'ADG, Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, c'est-à-dire l'Office de l'Emploi en CG, le taux de placements est calculé de la manière suivante: il s'agit de la proportion des emplois d'une année, qui peuvent être occupés jusqu'à la fin du mois d'avril de l'année suivante ( peu importe qu'il s'agit de postes créés avec ou sans l'aide de l'ADG°).

#### **Taux de placement ADG (Office de l'Emploi de la CG)**

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
nouveaux emplois de l'année occupés	933	1027	833
Emplois occupés (avril t+1)	709	763	626
<b>Taux de placements</b>	<b>76%</b>	<b>75%</b>	<b>74%</b>

## **Paragraphe 4 – Orientation, formation et réadaptation professionnelles**

### Note introductive relative aux droits des personnes handicapées

*Vu le particularisme institutionnel de l'Etat fédéral belge et le principe constitutionnel d'équipollence des normes, les réponses de la Belgique aux conclusions du Comité sont divisées sous chaque article de la Charte sociale européenne révisée en plusieurs sections, suivant le niveau de compétence en matière de handicap : niveau fédéral, puis niveau des entités fédérées (Communautés et Régions). Une coopération interfédérale est possible entre les différents niveaux. Certaines réponses sous certains articles peuvent renvoyer à d'autres réponses sous d'autres articles.*

*Le mécanisme de coordination de l'UNCRPD mis en place au sein du Service Public Fédéral Sécurité Sociale en vue de coordonner, aux différents niveaux de pouvoir (fédéral et interfédéral), l'implémentation la Convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées ratifiée en 2009 et d'assurer le rapportage de la mise en œuvre de leurs droits au niveau international, a servi de support au SPF Emploi afin de récolter les informations qui figurent dans le présent rapport.*

*Par ailleurs, dans ces derniers rapports parus en 2014 et en 2015<sup>4</sup>, le Conseil Supérieur de l'Emploi<sup>5</sup>, organisme consultatif belge réunissant tant des membres fédéraux que régionaux et ayant pour mission de suivre les mesures et d'examiner les propositions visant à favoriser l'emploi, fournit de nombreuses données, notamment chiffrées sur les personnes handicapées en Belgique, notamment sur la participation au marché du travail des personnes en situation de handicap, et émet des recommandations à ce sujet, dans le respect des compétences des différentes autorités publiques.*

*Enfin, le Conseil National du Travail, organisme paritaire réunissant des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs<sup>6</sup>, a actualisé récemment son rapport sur le maintien et le reclassement des personnes en incapacité de travail et les réglementations de sécurité sociale, en date du 30 juillet 2015<sup>7</sup>.*

### **1. Evolution depuis le dernier rapport.**

#### **1.1. Entités fédérées**

*Pour toutes les entités, les membres du Comité sont invités à consulter également les réponses aux questions et aux observations du Comité sur les articles 9 et 15, §1.*

##### **1.1.1. Autorité flamande**

*En Belgique, les compétences en matière d'enseignement et d'éducation permanente sont du ressort des Communautés.*

En ce qui concerne le domaine politique Emploi et économie sociale (Werk en Sociale Economie – WSE), aucune modification significative n'est à relever. Néanmoins, certaines clarifications et actualisations peuvent être transmises sur les changements intervenus depuis 2011 (chiffres relatifs à 2013):

- **Orientation:** Le VDAB oriente toujours le demandeur d'emploi handicapé dans le cadre d'un parcours vers l'emploi. Pour ce faire, on peut faire appel aux services du GA (Gespecialiseerd Arbeidsonderzoek – Service spécialisé d'étude de l'emploi). En 2013, les dépenses s'élevaient à 5,2 millions d'euros pour environ 9000 études spécialisées.
- **Formation professionnelle :** on ne note pas non plus de modification organisationnelle ou réglementaire depuis le rapport précédent. Chaque année, environ 1600 nouvelles formations destinées aux personnes

<sup>4</sup> <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=43631>

<http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=41752>

<sup>5</sup> <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=370>

<sup>6</sup> <http://www.cnt-nar.be/Qui-sommes-nous.htm>

<sup>7</sup> <http://www.cnt-nar.be/DOSSIERS/Return-to-work/2015-07-Plateform-return-to-work-FR.pdf>

souffrant d'un handicap professionnel sont lancées et dispensées par le GOB (Gespecialiseerde Opleidings-Begeleidings- en Bemiddelingsdiensten – Service spécialisé de formation, d'accompagnement et de médiation). En 2013, le GOB a reçu 16,3 millions d'euros. Cependant, les personnes handicapées participent également à des formations professionnelles « ordinaires ». En 2013, environ 400 formations professionnelles individuelles en entreprise ont été entamées par des personnes souffrant d'un handicap professionnel.

En ce qui concerne l'enseignement, le Gouvernement flamand, conscient que la majorité des élèves handicapés fréquentent des écoles spécialisées, investit dans l'enseignement intégré depuis de nombreuses années. En 2014, une étape importante est franchie vers un système éducatif davantage axé sur l'inclusion avec le nouveau décret parlementaire relatif à des mesures pour les élèves à besoins éducatifs spécifiques, aussi appelé « Décret M »<sup>8</sup>. Ce décret contient des dispositions, des outils et des instruments axés sur l'enseignement inclusif, qui seront évoqués ci-après. Le Décret M entrera pleinement en vigueur en septembre 2015. Sa mise en œuvre fera l'objet d'un suivi.

#### Transition d'un modèle médical à un modèle social du handicap

Le Décret M contient un certain nombre de dispositions soutenant la transition d'un modèle médical à un modèle social du handicap:

- 1) Le décret fournit une définition d'« élèves à besoins éducatifs spécifiques » basée sur le modèle social du handicap et sur le cadre de la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé pour enfants et adolescents (CIF-EA)<sup>9</sup>.
- 2) L'identification de ces élèves ne concerne pas seulement les limitations de l'élève. Elle se concentre plutôt sur l'analyse des aménagements nécessaires en termes d'éducation et de soutien et sur l'efficacité des mesures déjà prises dans l'enseignement ordinaire.

#### Obligation de fournir des aménagements raisonnables dans l'enseignement ordinaire

Le Décret M inscrit dans la loi l'obligation de fournir des aménagements raisonnables dans l'enseignement ordinaire dans la définition de la mission de l'enseignement primaire et secondaire ordinaire, ainsi que l'obligation pour les écoles de travailler de concert avec le centre d'encadrement des élèves et les parents de façon systématique, planifiée et transparente. Des mesures similaires sont prises dans la législation en ce qui concerne l'enseignement supérieur. Plusieurs brochures et protocoles de diagnostic axés sur l'action ont déjà été publiés pour familiariser les écoles avec ces mesures. Le Décret M pousse également à investir dans le développement des compétences grâce à la désignation d'une équipe supplémentaire de conseillers éducatifs.

#### Nouvelles règles relatives au droit d'inscription dans des écoles de l'enseignement ordinaire

Le Décret M révisé les règles relatives au droit d'inscription des élèves à besoins éducatifs spécifiques. Cette révision est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Le Décret M prévoit que les élèves capables de suivre le programme scolaire commun moyennant des aménagements raisonnables ont pleinement le droit de s'inscrire dans l'enseignement ordinaire. L'utilisation d'aménagements raisonnables n'affecte aucunement la qualification des élèves pour l'obtention du certificat ordinaire. Sur le plan légal, il s'agit d'une avancée majeure pour les élèves handicapés qui fréquentent actuellement l'enseignement ordinaire dans le cadre de l'enseignement intégré. Si l'élève a besoin d'un programme adapté individuellement parce que les aménagements nécessaires pour suivre le programme commun ne sont pas adéquats ou raisonnables, il recevra un rapport lui ouvrant les portes de l'enseignement spécialisé. Quand des élèves handicapés s'inscrivent dans l'enseignement ordinaire, leur inscription est enregistrée sous réserves. L'établissement peut estimer le caractère raisonnable des aménagements nécessaires. Pour ce faire, l'école organise une concertation avec les parents, le conseil de classe et le centre d'encadrement des élèves pour déterminer les mesures d'aménagement nécessaires pour permettre à l'élève de progresser dans ses études sur la base d'un programme adapté individuellement.

---

<sup>8</sup> Dénomination officielle du « Décret relatif à des mesures pour les élèves à besoins éducatifs spécifiques » : *Decreet betreffende maatregelen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften*

<sup>9</sup> Les élèves à besoins éducatifs spécifiques sont des élèves posant des problèmes de participation importants et de longue durée dus à l'interférence entre une ou plusieurs limitations du fonctionnement de nature mentale, psychique, physique ou sensorielle, des limitations dans l'exécution d'activités et des facteurs personnels et externes.

### Protection légale

Si les parents n'acceptent pas la décision de l'école en ce qui concerne l'inscription, ils peuvent déposer plainte auprès de la Commission des droits de l'élève (*Commissie inzake leerlingenrechten* ou *CLR*). Cette commission, créée au niveau du Ministère de l'Enseignement et de la Formation, est composée d'experts en égalité de traitement et droit de l'éducation. Le Décret M renforce cette procédure de recours en ajustant les responsabilités, la composition et les conséquences des décisions prises par la Commission des droits de l'élève. On procédera également à une harmonisation avec les organes chargés du monitoring, du suivi et du respect de l'application de l'article 33 (2) de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et de l'article 40 du Décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement. La procédure adaptée garantit la participation des (représentants des) personnes handicapées, des dispensateurs d'enseignement et du personnel dans les décisions relatives aux plaintes déposées. La Commission des droits de l'élève peut demander au service d'inspection de l'Enseignement de réaliser un audit.

### Soutien: régime de garanties

Le Décret M prévoit un régime de garanties concernant le financement des dispositifs de soutien et des aménagements destinés aux élèves handicapés. Ce régime de garanties dispose que lorsqu'il est réalisé un moindre coût relatif dans l'enseignement spécialisé par rapport à l'année scolaire de référence (année scolaire précédant l'application du Décret M), les moyens libérés pour cette année sont affectés – par le biais d'un « financement par enveloppes »<sup>10</sup> – à l'appui d'élèves handicapés dans l'enseignement ordinaire et spécialisé. L'objectif est d'aboutir à une éducation inclusive en collaboration avec le système éducatif spécialisé, car on a besoin de son expertise générale et spécifique en matière de handicap dans l'enseignement ordinaire.

#### **1.1.2. Région Wallonne**

##### Enseignement

En Région Wallonne, l'enseignement obligatoire relève de la compétence de la Communauté française.

Il n'existe aucun cadre légal qui fixe l'enseignement supérieur inclusif. Cependant, un projet de décret ayant pour objet ce type d'enseignement est en cours. Il aura principalement pour objet de faciliter et d'améliorer les conditions d'études des étudiants en situation de handicap afin, entre autres, d'assurer à ces étudiants des chances égales de réussite.

Pour ce qui est des Hautes Ecoles, il existe une circulaire ministérielle n° 3841 du 5 janvier 2012 portant sur les aménagements des cursus et des évaluations au profit d'étudiants en situation de handicap.

Par ailleurs et en pratique, la plupart des établissements d'enseignement supérieur ont déjà mis en place des dispositifs d'accueil et d'accompagnement individualisé de ces étudiants, de sorte que les étudiants en situation de handicap ont déjà la possibilité de bénéficier de certains aménagements raisonnables.

Il est également à noter qu'un arrêté du gouvernement de la Communauté française du 28/06/2012 portant sur le financement des projets de promotion de la réussite dans l'enseignement supérieur pour l'année 2012 alloue des subventions pour des projets d'intégration d'étudiants porteurs d'un handicap.

Le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination a pour objectif de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée notamment sur un handicap. Pour se faire, ce décret définit la notion d'aménagements raisonnables<sup>11</sup> et les secteurs concernés par celle-ci, dont l'enseignement<sup>12</sup>.

En Communauté française de Belgique, il existe un enseignement ordinaire et un enseignement spécialisé. Ces deux enseignements bénéficient d'un accompagnement pédagogique adapté<sup>13</sup>. La réforme de l'enseignement

---

<sup>10</sup> Financement par enveloppes: mode de financement par lequel une organisation reçoit un montant forfaitaire qu'elle peut utiliser comme bon lui semble pour ses missions/tâches.

<sup>11</sup> Article 3 (9) : « les mesures appropriées prises en fonction des besoins dans une situation concrète pour permettre à une personne handicapée d'accéder de participer et de progresser dans divers secteurs ».

<sup>12</sup> Il s'agit des relations d'emploi, l'enseignement, la politique de santé, les avantages sociaux, l'affiliation à et l'engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée par la Communauté française et l'accès aux biens et aux services qui sont à la disposition du public ainsi que leur fourniture (article 4).

<sup>13</sup> La formation initiale des enseignants recevant une formation pédagogique spécifique au handicap est dispensée dans 16 hautes écoles (5 réseaux d'enseignement).

spécialisé en Communauté française de 2009 vise à renforcer l'inclusion sociale à travers une politique d'intégration des élèves handicapés de l'enseignement spécialisé dans l'enseignement ordinaire (décret du 5 février 2009). L'intégration s'accompagne d'un soutien en personnel de l'enseignement spécialisé (enseignant, paramédical ou autre suivant les besoins de l'enfant). Par ailleurs, l'enseignement secondaire de forme 4, dispensé dans le cadre d'un établissement d'enseignement spécialisé, est identique à celui de l'enseignement ordinaire (mêmes structures, mêmes conditions d'admission, mêmes programmes, mêmes grilles-horaires, mêmes attestations, certificats et diplômes). Cet enseignement met en œuvre des méthodologies adaptées et tient compte du handicap.

La Communauté française et la Région Wallonne sont liées par un accord de coopération pour aider dans leur scolarité les jeunes qui présentent un handicap. Par cet accord, les services agréés peuvent intervenir auprès des jeunes pendant le temps scolaire, en collaboration avec les établissements scolaires.

La Communauté française organise et subventionne l'enseignement spécialisé et prend en charge tous les frais liés à la scolarité (transport adapté, matériel spécifique, etc.). Si l'enfant est inscrit dans l'enseignement ordinaire, les parents supportent les éventuels frais supplémentaires liés au handicap, et la majoration des allocations familiales qui leur est accordée ne permet pas toujours de faire face aux frais à supporter. Afin de réduire ce désavantage, l'AWIPH (Région wallonne) intervient pour apporter un soutien à la scolarité aux élèves en situation de handicap<sup>14</sup>. Elle agit au travers de diverses interventions : services d'aide précoce, d'aide à l'intégration et, enfin, d'accompagnement ou d'encadrement pédagogique destinés aux jeunes de plus de 18 ans. Elle intervient également dans la transcription d'ouvrages scolaires en braille. Elle coordonne une initiative dénommée « transition 16/25 ans »<sup>15</sup> en collaboration avec des établissements d'enseignement spécialisés.

L'AWIPH agit au travers de diverses interventions (transport adapté, matériel spécifique, etc.):

- **Interventions dans les frais de déplacement entre l'école et le domicile** pour les enfants et les jeunes qui fréquentent l'enseignement ordinaire et qui, en raison de leur handicap, doivent être accompagnés dans les transports en commun ou conduits en voiture, voire en taxi ;
- **Intervention dans les frais de séjour** lorsque, en raison de leur handicap, les enfants ou les jeunes doivent résider dans un internat ;
- **Intervention dans les frais de matériel spécifique** nécessaire en classe ou à domicile du fait du handicap. Par exemple : ordinateur, barette braille ;
- **Intervention dans les frais d'accompagnement pédagogique** (explications orales, répétitions, tutelle scientifique) pour les étudiants déficients sensoriels.
- L'AWIPH peut délivrer une attestation permettant aux étudiants qui s'inscrivent à des cours de **promotion sociale** à finalité professionnelle d'être **dispensés du paiement des droits d'inscription**.

### Orientation professionnelle

Le principal interlocuteur du demandeur d'emploi en matière d'accompagnement dans son projet professionnel est le conseiller référent du FOREM. Cela est vrai pour les demandeurs d'emploi handicapés comme pour les autres. Au besoin, le conseiller référent pourra encourager le demandeur d'emploi à recourir à un des modules spécialisés financés par le FOREM. Certains modules sont explicitement dédiés à des demandeurs d'emploi handicapés, notamment en matière d'orientation.

Dans le cadre de la convention de collaboration qui lie l'AWIPH et le FOREM depuis de nombreuses années, un échange structuré d'informations à propos des demandeurs d'emploi handicapés s'est développé. Moyennant l'accord de celui-ci, le conseiller référent peut se tourner vers l'AWIPH en vue d'obtenir des précisions sur la dimension "handicap" de l'aptitude à l'emploi. Au besoin, le demandeur d'emploi rencontrera un agent spécialisé de l'AWIPH en vue de pouvoir ensuite éclairer le conseiller référent. Le but n'est pas *d'abord* de recourir aux aides de l'AWIPH, mais d'apporter au conseiller référent et au demandeur d'emploi des informations leur permettant d'ajuster la recherche d'emploi, de réfléchir aux besoins d'aménagement des (futurs) situations de travail, mais aussi aux métiers dont l'exercice est le plus compatible avec le handicap.

Une autre collaboration s'est développée au sein des Carrefours Emploi-Formation-Orientation (CEFO), où des agents détachés du FOREM, de l'AWIPH et d'autres organismes opérateurs de formation et d'insertion socioprofessionnelle accueillent et soutiennent le public sans distinction. Au besoin, les informations, compétences et relais spécifiques dont disposent les agents détachés de l'AWIPH, pourront être mis à profit au bénéfice tant des visiteurs que de leurs collègues.

<sup>14</sup> Source : site internet de l'AWIPH : [https://www.awiph.be/integration/apprendre\\_etudier/scolarite.html](https://www.awiph.be/integration/apprendre_etudier/scolarite.html).

<sup>15</sup> [http://www.awiph.be/AWIPH/projets\\_nationaux/I6-25ans/I6-25ans.html](http://www.awiph.be/AWIPH/projets_nationaux/I6-25ans/I6-25ans.html).

En ce qui concerne les actions spécifiques développées pour les demandeur d'emploi handicapés, les membres du Comité sont également invités à consulter la réponse sous l'article 9.

### Formation

Les personnes handicapées ont le droit, comme tout citoyen, de bénéficier du soutien de l'ensemble des opérateurs de formation et d'insertion socioprofessionnelle. Il est cependant difficile d'évaluer le nombre de stagiaires handicapés en formation chez ces opérateurs généraux, notamment en raison de l'absence, en Wallonie, d'un dispositif d'identification et de suivi spécifique des personnes handicapées. Chaque fois que possible, les personnes handicapées qui n'ont pas besoin de soutiens particuliers ne sont pas identifiées comme telles. Des actions sont cependant entreprises pour faire face aux situations problématiques du fait d'un handicap :

- information des stagiaires et candidats sur le fait qu'ils sont les bienvenus en formation et sur le fait qu'ils peuvent obtenir, si nécessaire, de soutiens adaptés,
- examen critique de la procédure d'admission dans les formations du FOREM, qui a permis de se rendre compte que le personnel n'était pas encore suffisamment informé des difficultés possibles et des moyens de les gérer,
- mise en place d'aménagements raisonnables, au besoin en concertation avec l'AWIPH et d'autres services spécialisés.

C'est notamment dans le cadre des conventions de collaborations conclues avec le FOREM et avec l'IFAPME (institut de formation en alternance dans les petites et moyennes entreprises), qui organisent l'un des formations pour demandeurs d'emploi et travailleurs, l'autre des contrats d'apprentissage et des formations de chefs d'entreprise, que ces actions sont réfléchies et concertées. En ce qui concerne les autres opérateurs, il s'agit de collaborations plus informelles, rendues possibles entre autres grâce à la participation de tous à diverses instances de concertation et de coordination (commission des opérateurs, commissions sous-régionales de coordination, instances de pilotage des CEFO, etc.) qui permettent aux intervenants de se connaître et leur donnent l'occasion de se concerter. De cette façon, on peut dire que les personnes handicapées n'ont pas seulement droit à s'insérer dans les actions de formation destinées à l'ensemble de la population, mais que leur participation est facilitée, et que les opérateurs sont stimulés en ce sens.

#### **1.1.3. Région Bruxelles-Capitale**

1. En 2011, partenaires sociaux et gouvernement bruxellois signent le *New Deal* (Pacte de Croissance Urbaine Durable), visant à renforcer la cohérence de la politique bruxelloise de l'emploi par la voie des partenariats entre les acteurs concernés, privés ou publics. Dans ce cadre, Bruxelles Formation et ses partenaires vont renforcer l'offre de formation dans les secteurs prioritaires : environnement, développement international ; commerce et Horeca, secteur non-marchand, fonction publique services de proximité et secteurs innovants. En 2014, 1.959 stagiaires bénéficieront de ces mesures

2. L'Accord de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire française sur les politiques croisées « emploi-formation », signé le 9 février 2012, structure le champ des collaborations entre Actiris et BRUXELLES FORMATION. Un accord de collaboration entre Actiris et Bruxelles Formation est issu de cet accord de coopération et a permis pour la période 2013 – 2015 de mettre en œuvre une série de chantiers prioritaires :

- Service intégré de 1ère ligne : rapprochement des équipes d'Actiris « destination métiers » au sein de l'espace Carrefour (Centre d'information et d'orientation.)
- Cité des Métiers : bf.Carrefour a été labellisé « cité des métiers » en juin 2015
- Mise à l'emploi des chercheurs d'emploi formés via le suivi nominatif J-30 (par secteur et par formation, un calendrier reprend le nombre de stagiaires formés et disponibles dans les 30 jours
- Screening / Tests et Validation de compétences des chercheurs d'emploi
- Dossier unique du chercheur d'emploi
- Fonds social européen 2014-2020 / Initiative jeunesse / Garantie jeunes (Art. 23) ;
- VIème réforme de l'Etat (dont la Convention-cadre pour le développement d'une offre de formation complémentaire

### 3. Outils d'identification des compétences

Trois outils pour affiner les compétences et qualifications réelles des demandeurs d'emploi :

- 1) Le screening : permet d'obtenir une appréciation objective et normalisée de son niveau de maîtrise des compétences indispensable à l'exercice du métier que vise le candidat
- 2) La reconnaissance des compétences acquises en formation : deux modalités sont prévues
  - a) Le certificat des compétences acquises en formation – CECAF : 421 certificats ont été délivrés en 2014
  - b) La reconnaissance des acquis de formation (RAF) : celle-ci permet aux stagiaires de Bruxelles Formation d'obtenir des titres de compétences délivrés par le Consortium de Validation des Compétences. 186 bénéficiaires pour 440 titres obtenus en 2014.
- 3) La validation des compétences : Les compétences acquises par l'expérience et portées par les personnes sont formellement reconnues au travers de titres de compétence délivrés au nom de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de la région wallonne et de la Commission communautaire française. Plus de 17.000 titres ont été délivrés en 2014 dans 13 secteurs.

### 4. Développement de l'offre de stages et des formations en entreprise

- Renforcement de la cellule « Relations Entreprises » (10 personnes actuellement) et du réseau des délégués relations entreprises au sein des pôles de Bruxelles Formation. Ceux-ci, également formateurs, sont chargés de développer les contacts avec les entreprises pour développer l'offre de stages
- Différentes formules de stage sont proposées : stage de fin de formation (4 à 6 semaines) ; le stage d'immersion linguistique ; le stage de transition en entreprise géré en collaboration avec Actiris, d'une durée de 3 à 6 mois pour permettre à un jeune peu qualifié de moins de 30 ans d'accroître ses compétences via une première expérience professionnelle ; la FPI-E et FPI (de 4 semaines à 6 mois) permet de finaliser sa formation en entreprise et d'obtenir un contrat pour une période équivalente : 1.385 stagiaires en ont bénéficié en 2014 ; la convention d'immersion professionnelle permet au stagiaire d'acquérir des compétences par le biais de prestations de travail effectuées (604 conventions en 2014)

### Orientation professionnelle

Actiris<sup>16</sup>, dans le cadre du Dispositif de Construction du Projet professionnel (CPP)<sup>17</sup> et de son approche préventive qui s'inscrit dans les lignes de force de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) et dans l'accord de coopération relatif à l'activation du comportement de recherche des chercheurs d'emploi<sup>18</sup>, peut mettre en place un plan d'action avec le demandeur d'emploi en situation de handicap, qui constitue l'axe structurant des démarches à entreprendre et comprend une des cinq orientations suivantes :

« suivre un accompagnement / une guidance spécifique auprès du service de consultation sociale d'Actiris ou d'un partenaire conventionné, c'est-à-dire bénéficier d'un soutien individualisé dans la mise en œuvre du projet professionnel en raison de problèmes particuliers (tels des problèmes d'ordre mental, physique ou psychiatrique qui entravent ou empêchent leur insertion professionnelle). »

Quant au service de consultation sociale, il est spécialisé dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi présentant une aptitude réduite vers un emploi adapté.

Par « travail adapté », il faut entendre une activité professionnelle qui correspond le mieux aux souhaits du chercheur d'emploi, à ses aptitudes physiques, à ses capacités professionnelles et à son expérience. Le public est constitué de personnes qui, suite à un handicap ou une maladie, font face à une diminution de leur aptitude professionnelle.

Par sa spécificité, le service de Consultation Sociale a développé une méthodologie d'accompagnement adaptée. Un agent de ce service maîtrise la langue des signes. Un réseau de partenariat avec des organismes

<sup>16</sup> Office Régional Bruxellois de l'Emploi.

<sup>17</sup> Le CPP entend fournir aux demandeurs d'emploi un accompagnement individualisé en vue de les mener vers l'emploi en augmentant leur capacité d'insertion professionnelle et leur autonomie dans les démarches et les actions à mener pour atteindre leur objectif professionnel.

<sup>18</sup> Ceux-ci indiquent qu'un accompagnement adapté doit être proposé aux chercheurs d'emploi de moins de 25 ans avant leur sixième mois d'inoccupation et à ceux de plus de 25 ans avant leur douzième mois d'inoccupation.



spécialisés dans le domaine de la santé ou d'un handicap spécifique a été élaboré. L'accompagnement du chercheur d'emploi est un accompagnement individuel adapté en fonction des difficultés et problématiques rencontrées. Il vise à encourager l'autonomie et la responsabilisation du chercheur d'emploi dans un processus d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Le parcours d'accompagnement de ce public spécifique se structure autour de différentes phases.

### Formation professionnelle

Bruxelles Formation est l'organisme public chargé de la formation professionnelle des chercheurs d'emploi et des travailleurs bruxellois francophones de la Région de Bruxelles-Capitale. Celui-ci vise à renforcer, par la formation professionnelle sous toutes ses formes, la capacité des chercheurs d'emploi et des travailleurs à s'insérer durablement sur le marché du travail.

Les domaines couverts sont la construction, le nettoyage industriel, l'industrie, la logistique, les métiers de bureau et de services, les langues, le management et les TIC ; soit plus de 200 formations. L'organisme propose également des formations pour les entreprises.

Pour réaliser ses missions d'opérateur et de régisseur de la formation à Bruxelles, Bruxelles Formation entretient notamment un partenariat avec le service PHARE<sup>19</sup>.

Dans le cadre des dispositifs spécifiquement dédiés aux personnes les plus fragiles et les plus éloignées de l'emploi, les personnes en situation de handicap sont ciblées. Le projet PHARE – bf.tremplin est un accompagnement spécifique de la personne handicapée en formation. Lancé en 2012, dans le cadre d'un partenariat entre Bruxelles Formation, le service PHARE de la Commission communautaire française et les services d'accompagnement, ce projet pilote vise à améliorer l'accès des personnes handicapées de 18-30 ans à la formation qualifiante en renforçant l'orientation et l'apprentissage des prérequis en formation de base.

#### **1.1.4. Communauté Germanophone**

En ce qui concerne le droit à l'éducation, référence est faite au décret du 11 mai 2009 relatif au centre pour pédagogie de soutien et pédagogie spécialisée, visant l'amélioration du soutien pédagogique spécialisé dans les écoles ordinaires et spécialisées et encourageant le soutien des élèves à besoins spécifiques ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage dans les écoles ordinaires et spécialisées<sup>20</sup>.

Le DPB<sup>21</sup> est compétent en matière d'emploi et de formation professionnelle des personnes handicapées. La compétence du DPB est subsidiaire et complémentaire et concerne les mesures de formation et d'emploi spécifiques pour les personnes handicapées qui ont besoin d'une orientation, d'un accompagnement plus accentués et/ou d'adaptations spécifiques dans le cadre de leur parcours d'insertion et pour lesquelles ces orientations/accompagnements et adaptations n'existent pas ailleurs.

Le travail du DPB est basé sur l'approche globale de la personne handicapée et en respectant ses besoins spécifiques. Pour chaque personne handicapée et en collaboration avec celle-ci ainsi qu'avec ses proches, un programme individuel d'aides et de services est élaboré dans lequel il est tenu compte de la situation de vie de la personne, de ses facultés individuelles, de ses intérêts et souhaits particuliers. Lors de la mise en œuvre de ce programme, l'accent est d'abord mis sur les services inclusifs. Ce sont donc les mesures ordinaires, ouvertes à tous les citoyens, qui seront proposées en premier lieu. De plus, il est aussi tenu compte des ressources existantes dans l'environnement de la personne elle-même. Ce n'est que dans un second temps et lorsque cela s'avère encore nécessaire que des services spécifiques pour personnes handicapées lui seront proposés. Tous les services du DPB ont pour vocation première de garantir un niveau de vie adéquat.

En ce qui concerne la formation professionnelle, tous les services communiqués en 2011 (article 15§2), à savoir l'orientation professionnelle, l'orientation dans l'entreprise, la formation en entreprise, l'emploi en entreprise,

<sup>19</sup> Personne Handicapée Autonomie Recherchée.

<sup>20</sup> Cf. rapport 2011, article 15§1. L'enseignement est concerné par le nouveau Plan d'Action qui a été approuvé par le Dienststelle für Personen mit Behinderung "DG Inklusiv 2025".  
<http://www.dpb.be/Downloads/AktionsplanDGI25.pdf>.

<sup>21</sup> Dienststelle für Personen mit Behinderung.

l'assistance de travail (Jobcoaching), l'orientation vers une formation dans des centres de formation spécialisés, les sections de formation dans les ateliers protégés, l'emploi dans les ateliers protégés, sont toujours d'actualité.

Le DPB propose deux nouveaux services:

- Depuis 2014 : l'orientation professionnelle pour personnes handicapées :  
Elle est à présent assurée directement par le Start-Service (le service du DPB pour la promotion, l'accompagnement et le subventionnement des mesures de formation/qualification et d'insertion professionnelles pour personnes handicapées). L'orientation professionnelle est un processus visant à accompagner les jeunes et adultes dans leur choix ou réorientation professionnels. Dans ce contexte, le conseiller professionnel peut les aider à surmonter les obstacles entravant le processus de choix professionnel, tout en tenant compte de leurs intérêts et compétences. Dans le cadre de la phase-pilote de ce service, le DPB teste les atouts d'une orientation professionnelle axée sur les processus. Une orientation professionnelle axée sur les processus implique que le conseiller professionnel n'assure pas uniquement conseils individuels et analyse des besoins, des compétences et des attentes mais participe aussi à l'évaluation de stages en entreprise et conseille et soutient donc le job coach dans son travail d'accompagnement.
- Depuis septembre 2013 : l'orientation vers des stages, dans le cadre de la transition école vers le marché de travail :  
Dans le cadre de ce service, les élèves des écoles de l'enseignement secondaire spécialisé ont la possibilité d'effectuer des stages dans des entreprises et organisations, stages auxquels ils sont préalablement préparés de manière intensive et durant lesquels ils sont accompagnés de très près. Le service est assuré grâce à une collaboration étroite entre le centre pour pédagogie de soutien et pédagogie spécialisée et le DPB.

## Article 9 – Droit à l’orientation professionnelle

*En vue d’assurer l’exercice effectif du droit à l’orientation professionnelle, les Parties contractantes s’engagent à procurer ou promouvoir, en tant que de besoin, un service qui aidera toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, à résoudre les problèmes relatifs au choix d’une profession ou à l’avancement professionnel, compte tenu des caractéristiques de l’intéressé et de la relation entre celles-ci et les possibilités du marché de l’emploi ; cette aide devra être fournie, gratuitement, tant aux jeunes, y compris les enfants d’âge scolaire, qu’aux adultes.*

### Note préalable

*Pour toutes les entités, les membres du Comité sont invités à consulter également les réponses aux questions et aux observations du Comité sur les articles 1, §4 et 15, §1.*

*En Belgique, toutes les entités renvoient d’abord les personnes handicapées vers les services généraux de l’Emploi (FOREM, VDAB, ACTIRIS, etc.).*

*Néanmoins, des mesures spécifiques ciblent les personnes handicapées en matière d’orientation professionnelle. Certaines actions sont parfois transversales, et portent sur l’ensemble du territoire belge, comme le DUODAY<sup>22</sup>.*

### **1. Entité fédérées**

#### **1.1. Région Wallonne**

##### **FOREM**

**Au niveau de la Région Wallonne**, des changements sont intervenus depuis 2011.

##### Conventions de collaboration et projets spécifiques du FOREM

##### Remarque générale :

Dans son contrat de gestion 2011-2015, en son article 17 (Principes généraux de fonctionnement), le Forem s’engage, dans la mise en œuvre de ses Missions organiques et Missions déléguées, à respecter 3 principes de service public dont l’Egalité et l’Universalité :

« le Forem veillera à donner aux usagers un droit d’accès égal à ses services sans discrimination, appliquera le principe d’égalité de traitement des genres et des chances dans le cadre de l’exécution du présent Contrat et s’inscrira dans les objectifs définis au niveau européen en matière d’égalité des genres et des chances. »

##### Actions et projets en matière d’accompagnement à l’emploi et de formation professionnelle:

Dans le cadre de l’accompagnement des demandeurs d’emploi, le Forem a signé plusieurs conventions qui favorisent l’efficacité de cet accompagnement des personnes demandeuses d’emploi handicapées grâce à des collaborations avec des institutions ou organismes :

- La convention de 2006 entre la Région wallonne, le Forem et l’AWIPH, toujours en vigueur, se décline autour de 6 axes définis à l’art.2 de cette convention, et favorise le partage d’expertises entre le Forem et l’AWIPH pour un accompagnement à l’emploi optimal des demandeurs d’emploi porteurs d’un handicap. Ces 6 axes sont repris dans un plan d’action et sont :
  - 1) sensibiliser leur personnel à la réalité des handicaps et à la problématique de l’égalité des chances des personnes handicapées, diffuser auprès de celui-ci et échanger les informations ad hoc relatives à l’offre de services des deux organismes ;
  - 2) identifier les personnes relevant du public cible de cette convention et leurs besoins spécifiques ;
  - 3) intensifier l’information en matière de formation et d’emploi ainsi que le conseil et l’orientation proposés au public cible de cette convention ;
  - 4) améliorer l’accessibilité et l’adaptation des lieux et des services de formation et d’insertion ;
  - 5) favoriser l’accès du public cible de cette convention à la formation professionnelle, tant celle développée par l’AWIPH et le Forem que par les partenaires de ces derniers ;
  - 6) favoriser l’insertion socioprofessionnelle du public cible de cette convention, notamment par l’identification des besoins de compétences des entreprises, par l’information des entreprises sur les différentes aides à

---

<sup>22</sup> Voir p.53.

*l'emploi, par l'appréciation de l'employabilité des chercheurs d'emploi, par leur accompagnement vers l'emploi ainsi que par des actions favorisant leur maintien dans l'emploi.*

- Le Forem a signé une convention avec le Fonds des maladies professionnelles le 1er mars 2011. Cette convention de collaboration s'adresse à des personnes à qui il a été proposé de cesser d'exercer définitivement toute activité de nature à les exposer au risque d'une maladie professionnelle déterminée (mesure d'écartement définitif). Le but poursuivi vise donc à offrir aux personnes concernées la formation la plus appropriée ou toute autre action en vue de les orienter vers un emploi pour lequel elles ne seront plus exposées au risque dont le Fonds les a écartées. Cet accompagnement est similaire à tout accompagnement, à la différence qu'avant toute entrée en action de formation/insertion, le dossier doit faire l'objet d'un accord de l'équipe du Fonds sur base du retour d'information de l'intervenant Forem. De mai 2011 à août 2015, 70 dossiers ont été ouverts dans le cadre du protocole de collaboration entre les deux institutions, dont 26 ont été clôturés.
- En janvier 2013, le Forem a également signé une convention avec l'INAMI, l'AWIPH, les Organismes assureurs. L'objectif de cette convention est de restaurer partiellement ou intégralement la capacité de travail initiale des bénéficiaires de la convention ou de valoriser leur capacité de travail potentielle, cette prise en charge s'inscrivant dans le dispositif plus global de l'accompagnement individualisé. Cette collaboration vise les assurés sociaux, salariés et indépendants, qui :
  - ne sont plus en mesure d'exercer leur dernière activité professionnelle ni une de leurs professions de référence
  - sont désireux d'entreprendre des démarches vers l'emploi (démarche sur base volontaire par l'assuré social);
  - sont reconnus en incapacité de travail (incapacité primaire ou invalidité) ;
  - ont reçu l'accord du médecin-conseil pour entamer des démarches vers l'emploi (pas de contre-indications pour entamer des démarches vers l'emploi);
  - nécessitent une approche par trajet telle qu'offerte par le Forem, ses partenaires ou l'AWIPH.Cet accompagnement ne diffère pas de l'accompagnement « classique » mais nécessite une concertation régulière et un échange d'informations structuré entre le médecin conseil, le conseiller et l'assuré social de manière à ce que le parcours proposé soit le plus fructueux possible. A ce jour, depuis le 15 janvier 2013, 777 accompagnements ont été démarrés pour ce public.

D'autres projets spécifiques sont également développés pour assurer soit une accessibilité maximale des services pour les demandeurs d'emploi porteurs d'un handicap dans leur accompagnement/recherche d'emploi, soit une formation à cette thématique du handicap pour les membres du personnel du Forem :

- Le projet MODA (Modalités Opératoires des demandes d'accessibilité/d'adaptation), permet à tout demandeur d'emploi en situation d'handicap convoqué à un entretien avec son conseiller référent, de signaler sa situation. Il s'agit bien sûr de permettre une réponse adaptée à la situation de la personne pour que l'entretien se passe au mieux. Ce projet MODA est coordonné au Forem entre le Service Egalité & diversité et le Service aux Particuliers. Il permet (notamment) d'assurer si besoin la présence d'un interprète en langue des signes, lors des entretiens du demandeur d'emploi sourd ou malentendant avec son conseiller référent, dans les étapes de son accompagnement à l'emploi.
- Concernant les autres mesures visant l'amélioration des chances des personnes handicapées sur le marché du travail (primes et aides possibles pour travailleurs et employeurs,...), un lien vers le site de l'AWIPH est proposé sur le site du Forem ([www.leforem.be](http://www.leforem.be)).
- Dans le cadre de l'appel à projets coordonné par le Forem, différents projets ont été validés en 2013 permettant à la Ligue Braille de donner des modules de formation aux demandeurs d'emploi aveugles et/ou malvoyants.
- Concernant la formation du personnel à cette thématique, 3 formations ont visé en 2014 et 2015 principalement les conseillers à l'emploi et les assistants sociaux
  - 1/ une sensibilisation au handicap a été organisée par l'AWIPH via la convention pour les membres du personnel du Forem.
  - 2/ une formation 'égalité & diversité' destinée aux conseillers emploi et permettant de mieux comprendre les concepts liés à l'égalité des chances et la diversité, en y intégrant le handicap, a été organisée en interne.
  - 3/ une formation 'accompagner un demandeur d'emploi présentant une aptitude réduite au travail' donnée également aux conseillers emploi a également été mise en place en interne.

4/ plusieurs formations pour les assistants sociaux, concernant notamment l'Inami et la santé mentale.

Formation professionnelle pour les personnes handicapées :

- Dans le cadre de la convention entre la Région Wallonne, le Forem et l'AWIPH et plus spécifiquement son axe 5) : « favoriser l'accès du public cible de cette convention à la formation professionnelle, tant celle développée par l'AWIPH et le Forem que par les partenaires de ces derniers », la Direction Formation du Forem s'attache à améliorer l'accessibilité des formations en permettant aux personnes handicapées de passer les tests dans les meilleures conditions possibles : dans ce cadre, des expériences pilotes ont été menées avec l'AWIPH afin d'évaluer les modes de fonctionnement des régions concernées et d'en tirer un certain nombre de constats et de pistes de travail qui sont maintenant étendues à l'ensemble de la Wallonie (exemples : questionnaire sur les besoins spécifiques du public handicapé lors de l'inscription à une formation, lors de la séance d'information ou lors de la sélection en vue « d'adaptations, d'aménagements raisonnables » (en termes de temps, d'outils spécifiques (TV loupe, ...), d'accessibilité des locaux, ...).
- Chaque région peut désormais travailler avec une « Grille des points d'attention » à prendre en compte lors de la rencontre d'une personne handicapée et une liste des actions possibles (adaptations, aménagements) est en cours d'élaboration.
- Dans le cadre de la convention avec le Fonds des maladies professionnelles et de la convention avec l'INAMI, l'AWIPH et les Organismes assureurs, il y a un accès et un suivi à la Direction Formation d'une formation qualifiante pour le public concerné par ces conventions, soit en gestion propre, soit en partenariat avec notamment l'Enseignement de Promotion Sociale et les Centres de Compétence.

L'AWIPH développe des actions spécifiques en matière d'orientation - voir p.1 à 4 en annexe 1 :

- toute personne handicapée pourra être rencontrée par des agents spécialisés d'écoute, de premier accueil, d'orientation et de conseil (EPOC), voire par des agents d'intégration professionnelle (AIP), psychologues et médecins des Bureaux régionaux de l'AWIPH. Dans le cadre de cette rencontre, et si la personne handicapée est en recherche d'emploi, ceux-ci s'inquièteront des contacts que la personne a développés avec le FOREM, et au besoin veilleront à la mettre en contact avec un conseiller référent du FOREM dans le cadre de la procédure d'échange d'informations dont question ci-avant.
- sur un modèle développé d'abord en Flandre, et depuis 2014 en collaboration avec les GTB (Flandre et Bruxelles pour les néerlandophones), Phare (Bruxelles pour les francophones) et Actiris (Bruxelles), ainsi qu'avec le Conseil Economique et Social de la Communauté germanophone, l'AWIPH développe une action appelée DUOday. Dans ce cadre, des duos entre un travailleur d'une entreprise et un (futur) travailleur handicapé se nouent pour une journée, voire plus. C'est l'occasion de sensibiliser le monde de l'entreprise aux compétences et motivations des personnes handicapées. Plus d'informations sur [www.duoday.be](http://www.duoday.be)<sup>23</sup>.
- depuis 2003, les centres de formation professionnelle agréés par l'AWIPH avaient la faculté d'organiser un "module d'émergence et d'insertion" de maximum trois mois, qui entame un parcours vers une formation qualifiante ou une insertion professionnelle directe. Au vu de la pertinence de cette pratique, et depuis juillet 2014<sup>24</sup>, les 13 centres agréés ont désormais tous l'obligation de développer une phase de « détermination de projet professionnel », dont la durée maximale a été fixée à un an. Il va de soi que pour
- la plupart des stagiaires, la durée en est beaucoup plus courte<sup>25</sup>.
- Le stage de découverte permet à un certain nombre de personnes handicapées d'entrer en contact avec le monde du travail, et de valider progressivement leur projet, que celui-ci soit de travailler (sans plus de précision dans un premier temps) ou un projet d'emploi spécifié. Le nombre de ces stages de découverte a crû de manière importante, puisqu'on est passés de 158 stages réalisés sur l'année 2011 à 309 stages sur l'année 2014 (et déjà 241 sur les six premiers mois de 2015)<sup>26</sup>.

Actions spécifiques en matière de formation - voir p.1 à 4 en annexe 1 :

Pour certaines personnes handicapées, le recours aux opérateurs généraux de formation s'avère néanmoins problématique : spécificités du handicap, absence de prérequis, besoin de matériel très particulier, âge, manque de souplesse des programmes de formation, ... Pour ces personnes, l'AWIPH développe deux types d'actions spécifiques :

---

<sup>23</sup> Voir annexe 1, p.1, (1).

<sup>24</sup> Voir annexe 1, p.1, (2).

<sup>25</sup> Voir annexe 1, p.1, (3).

<sup>26</sup> Voir annexe 1, p.1, (4).

- une formule de formation individualisée en entreprise, souvent uniquement par la pratique (ce qui rend bien entendu la formule plus adéquate pour certains métiers et certaines fonctions que d'autres), si nécessaire en collaboration avec des opérateurs de formation (il s'agit alors d'une forme d'alternance). S'agissant d'une formule résiduaire, le but n'est pas absolument d'en augmenter le nombre. Celui-ci est néanmoins en augmentation ces dernières années<sup>27</sup>. Le taux d'emploi à l'issue de la formation est lui aussi relativement stable, supérieur à 60 % (76 % en 2014)<sup>28</sup>. Il faut noter que l'AWIPH comptabilise ce taux d'insertion en tenant compte du fait que de nombreuses personnes handicapées peuvent réaliser plusieurs contrats, au cas où une première tentative s'avèrerait inadéquate. Le taux d'insertion est donc calculé à l'issue de *parcours* de formation comprenant un ou plusieurs contrats. Si on calcule le taux d'insertion à l'issue des contrats en tant qu'entités administratives, le taux d'insertion est néanmoins non négligeable (40 % en 2014, pour 50 % en 2012).
- 13 centres de formation sont agréés pour assurer un soutien au parcours formatif de certaines personnes handicapées<sup>29</sup>. En 2014, une nouvelle réglementation<sup>30</sup> est entrée en vigueur, après plusieurs années de concertation avec le secteur pour son élaboration. Comme évoqué plus haut, le nouveau dispositif comprend une phase de détermination et de validation de projet professionnel. Il comporte ensuite, si nécessaire, une phase de formation qualifiante, puis un soutien à l'insertion en entreprise (via un emploi direct, des stages ou un contrat d'adaptation professionnelle). Les formations sont nécessairement réalisées en alternance. Les réalités de l'entreprise sont donc indissociables du dispositif de formation. Les programmes de formation sont basés sur les référentiels de qualification et de formation utilisés par l'ensemble des opérateurs de formation en Fédération Wallonie-Bruxelles. Cela permet, si cela est pertinent, de rejoindre une formation "ordinaire" après un passage en centre de formation spécialisée. Des expérimentations et concertations sont en cours en vue de permettre la validation des compétences dans le cadre du dispositif de validation mis en place pour l'ensemble de la population. Au besoin, des aménagements raisonnables sont apportés aux procédures de validation (c'est d'ailleurs sur ce point qu'ont surtout porté les concertations). Tout cela permet d'aboutir à un taux d'insertion à l'issue des formations en Centre de près de 50 % (chiffres de 2014)<sup>31</sup>.

---

<sup>27</sup> Voir annexe 1, p.1, (5).

<sup>28</sup> Voir annexe 1, p.1, (6).

<sup>29</sup> Voir annexe 1 p.2, (7).

<sup>30</sup> Voir annexe 1 p.1, (2).

<sup>31</sup> Voir annexe 1 p.2, (8).

## ***Orientation professionnelle dans le système éducatif***

### **1. Evolution depuis le dernier rapport**

#### **1.1. Entités fédérées**

##### **1.1.1. Autorité flamande**

###### **Enseignement**

Enseignement secondaire ordinaire et de type 4 de l'enseignement secondaire spécial

L'enseignement secondaire ordinaire à temps plein et le type 4 de l'enseignement secondaire spécial sont construits selon une structure en trois degrés. Les premier et deuxième degrés comprennent deux années d'étude, le troisième degré comprend deux années d'étude et une troisième année d'étude facultative. Facultative veut dire qu'il n'est pas obligatoire de suivre cette année pour avoir la qualification car une attestation de qualification est déjà délivrée en deuxième année. A partir du deuxième degré, on distingue quatre formes d'enseignement secondaire : enseignement général, technique, artistique et professionnel. L'orientation d'étude est faite par le conseil de classe (= le directeur + les enseignants qui donnent cours à l'élève) en collaboration avec le centre d'accompagnement des élèves.

Généralement, la réussite de l'année inférieure constitue la condition d'admission à l'année suivante. D'autres conditions supplémentaires, peuvent s'appliquer. Dans de nombreux cas, on a en effet besoin en plus d'une décision d'admission du conseil de classe. Il s'agit dès lors de cas où le parcours de l'élève est atypique, par exemple un changement d'orientation d'étude dans les années supérieures ou bien l'entrée d'élèves provenant de l'étranger. Ceci signifie qu'outre les exigences d'admission fixées par l'autorité, les écoles disposent encore, via leurs conseils de classe, d'une bonne marge d'autonomie. D'autres conditions d'admission supplémentaires sont, par exemple, le fait de disposer d'un certificat médical permettant de suivre des orientations d'étude présentant un certain risque ou avoir un statut de sportif de haut niveau pour pouvoir entamer des études de sport de haut niveau.

Dans des cas très spécifiques, l'accès peut également se faire sur la base de l'âge, d'un screening, d'un test d'entrée ou d'une évaluation des compétences ou qualifications acquises ailleurs.

Dans l'enseignement secondaire spécial de type 4 (1 des 4 formes de formation dans l'enseignement secondaire spécial), il faut, pour être admis comme élève, disposer d'un rapport établi par un centre d'accompagnement des élèves qui donne accès à l'enseignement secondaire spécial de cette forme 4 et d'un certain type. Cette forme 4 suit la structure des conditions d'admission et de transition de l'enseignement secondaire ordinaire. Depuis l'année scolaire 2015-2016, il est possible à des élèves de la forme 4 d'aller suivre partiellement des cours dans l'enseignement secondaire ordinaire.

De façon générale, on peut affirmer qu'au début du troisième degré, le choix d'étude de l'élève est définitif.

La politique actuelle en matière d'enseignement se focalise sur l'orientation professionnelle parce qu'un bon choix d'étude est primordial pour réussir ses études et sortir de l'école avec des qualifications. Les plans de modernisation de l'enseignement secondaire mettent également l'accent sur cet accompagnement. Il est clair que le rôle des centres pour l'accompagnement des élèves mais aussi celui des conseils de classes et des accompagnateurs d'élèves au sein de l'école vont gagner en importance sur ce terrain.

Enseignement secondaire professionnel à temps partiel (DBSO)

Le 10 juillet 2008, le décret relatif au système d'apprentissage et de travail en Communauté flamande est entré en vigueur ; ce décret a réformé le fonctionnement de l'enseignement secondaire professionnel à temps partiel (dbso) et de l'apprentissage. Cette réforme s'est focalisée sur l'aspect 'engagement à temps plein' où chaque jeune doit disposer, dans le cadre de la formation en alternance, d'une concrétisation de la composante 'travail'.

Pour concrétiser cette composante 'travail', on a défini (dans le dbso) 4 possibilités différentes de concrétisation auxquelles le jeune peut participer, après screening par le centre d'enseignement à temps partiel:

- (1) parcours de développement personnel : un parcours destiné à des jeunes vulnérables dans des situations problématiques permettant, à l'aide d'un accompagnement individuel intensif et des activités adaptées, de renforcer l'autonomie et le fonctionnement social de jeunes et de les préparer ainsi à un parcours axé sur l'emploi;
- (2) parcours préalable : un module spécifique de formation et d'accompagnement, orienté vers les jeunes présentant des attitudes et aptitudes inadéquates, n'ayant pas encore de perspectives de carrière claires, et qui s'inscrit en tant que parcours dans un contexte axé sur l'emploi;
- (3) projet-tremplin : une forme de participation au marché de l'emploi, orientée vers les jeunes qui sont disposés à travailler mais qui doivent continuer à développer leurs attitudes et aptitudes axées sur l'emploi;
- (4) participation au marché de l'emploi : la participation à part entière au marché de l'emploi de jeunes dans le circuit économique régulier ou à des activités équivalentes telles que visées dans le décret.

Outre la réalisation de l'engagement à temps plein, le décret visait également (1) à augmenter l'adéquation entre le dbso, l'apprentissage et les formations à temps partiel, (2) à offrir un parcours sur mesure à chaque jeune et (3) à donner la possibilité d'obtenir une qualification pour chaque jeune.

L'enseignement secondaire professionnel à temps partiel et l'apprentissage sont accessibles aux jeunes qui ont satisfait à l'obligation scolaire à temps plein et qui n'ont pas encore atteint l'âge de 25 ans. Ils peuvent être suivis au plus tard jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 25 ans.

En dérogation à ce qui précède, un jeune peut obtenir une autorisation spéciale pour suivre, à partir du début de l'année scolaire au cours de laquelle il devient soumis à l'obligation scolaire à temps partiel, l'enseignement secondaire professionnel à temps partiel ou l'apprentissage. Cette autorisation est donnée, selon le cas, par le centre d'enseignement secondaire professionnel à temps partiel en question ou par Syntra Vlaanderen, sur avis du centre pour l'accompagnement des élèves avec lequel collabore l'institution d'enseignement à temps plein où le jeune suit les cours.

Pour un jeune qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire lors de son inscription dans un centre d'enseignement secondaire professionnel à temps partiel, l'inscription prend directement fin s'il ressort du screening mentionné à l'article 62 du décret relatif au système d'apprentissage et de travail qu'il n'est pas classé dans la participation au marché de l'emploi.

Pour un jeune, l'inscription dans un centre de formation des indépendants et des petites et moyennes entreprises prend directement fin s'il ressort du screening mentionné à l'article 62 du décret relatif au système d'apprentissage et de travail qu'il n'est pas classé dans la participation au marché de l'emploi.

Evolution des élèves au cours des 5 années scolaires écoulées : enseignement secondaire professionnel (BSO), enseignement secondaire ordinaire à temps plein (GVSO), forme de formation 4 de l'enseignement secondaire spécial (BuSO) et enseignement secondaire professionnel à temps partiel (DBSO):

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
<b>BSO</b>					
gewoon voltijds SO	75430	74712	73954	73697	74100
BuSO - OV4	440	486	528	567	592
<b>DBSO</b>					
DBSO	7871	8241	8636	8867	8807
<i>Bron: Datawarehouse Onderwijs en Vorming</i>					
<i>geverifieerde leerlingenaantallen 1 februari</i>					
<i>gefilterd op Nederlands taalregime</i>					

Enseignement secondaire spécial – forme de formation 3

Le type 3 est 1 des 4 formes de formation dans l'enseignement secondaire spécial.



Cette forme de formation donne une formation générale, sociale et orientée sur la profession, qui est axée sur le fonctionnement et la participation dans la société et sur la mise au travail dans un milieu professionnel ordinaire.

Dans l'enseignement secondaire spécial – forme de formation 3, il faut, pour être admis comme élève, disposer d'un rapport établi par un centre d'accompagnement des élèves qui donne accès à l'enseignement secondaire spécial de cette forme 3 et d'un certain type.

Du point de vue du nombre d'élèves, la forme de formation 3 est la plus grande forme de formation au sein de l'enseignement secondaire spécial. Depuis 2002, cette forme de formation offre 28 formations de niveau assistant (une qualification qui comprend du travail relativement simple) qui sont basées sur des profils professionnels.

Dans cette forme de formation 3, il y a en outre une sixième année qui n'est pas obligatoire, où les jeunes alternent, sur base hebdomadaire, les cours à l'école et des stages sur un lieu de travail pour pouvoir réaliser de la sorte une transition plus souple vers le marché du travail. Cette année supplémentaire facultative a un effet positif sur la mise à l'emploi des élèves.

Evolution d'élèves pendant les 5 dernières années scolaires BUSO OV3

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
<b>OV3</b>					
BuSO	11576	11506	11519	11446	11234
<i>Bron: Datawarehouse Onderwijs en Vorming</i>					
<i>geverifieerde leerlingenaantallen 1 februari</i>					
<i>gefilterd op Nederlands taalregime</i>					

### 1.1.2. Région Bruxelles-Capitale

#### Formation

##### 1 – Information – conseil de première ligne

Bruxelles Formation Carrefour ([www.bruxellesformation.be](http://www.bruxellesformation.be)) est un service de première ligne, portail d'information et de conseil sur l'offre de formation pour adultes à Bruxelles. Les informations sont disponibles sous forme de fiches papiers ou au format électronique. Il existe également une base de données [www.dorifor.be](http://www.dorifor.be) qui recense l'ensemble de l'offre de formation des organismes de formation à Bruxelles.

Les conseillers de Bruxelles Formation, de la promotion sociale, du Service Formation des petites et moyennes entreprises, l'Espace Formation PME, et du service destination Métiers d'Actiris, accueillent les usagers, individuellement ou en groupes.

En octobre 2014, Carrefour Jeunes (15+) a vu le jour grâce à la présence des CEFA (Centres d'éducation et de formation en alternance). Près de 600 jeunes ont été accueillis, dont 326 en accueil individuel.

Depuis 2015 également, un accueil spécifique pour la personne handicapée (accompagnée ou non) est organisé tous les jeudis matins avec un conseiller de PHARE.

Bf. Carrefour est également depuis janvier 2014, le centre « Euroguidance » pour la Belgique francophone : [www.euroguidance.be](http://www.euroguidance.be)

Bf.carrefour en chiffres :

Visiteurs	31.875
Participants aux informations collectives	1.113
Consultations des fichiers Dorifor	3.057.962
Appels au call center (0800 555 66)	23.700

## 2 – Accueil et préparation des candidats à la formation qualifiante : bf tremplin

Point de départ du parcours de formation pour de nombreux candidats, bf.tremplin accueille les personnes et évalue avec elles le parcours de formation nécessaire pour réaliser leur projet professionnel. Près de 55% du public de ce pôle est au chômage depuis plus d'un an, un tiers ne dispose pas de diplôme de fin d'études secondaires et le niveau de formation est indéterminé ou « non reconnu » pour encore un autre tiers du public. En 2014, le pôle a réalisé 3.362 tests.

Depuis 2013, dans le cadre du programme Initiative jeunesse et Garantie jeunes, bf.tremplin a ouvert en son sein un espace entièrement dédié aux jeunes de moins de 25 ans (« tremplin jeunes ». L'objectif est d'offrir aux plus jeunes de 18 à 25 ans un accompagnement et des formations spécifiques.

Le pôle propose des activités d'information sur les métiers et les formations, en collaboration avec Carrefour Jeunes, des bilans d'acquis des connaissances et des entretiens d'orientation, notamment.

Y sont également développés des produits / services d'appel adressant l'orientation et le travail de compétences transversales : ateliers objectifs stages : élaboration du projet professionnel, travail sur les comportements.

## ***Orientation professionnelle sur le marché d'emploi***

### **1. Evolution depuis le dernier rapport**

#### **1.1. Entités fédérées**

##### **1.1.1. Autorité flamande**

#### **VDAB (public employment service of Flanders)**

##### **1.1. Legal framework**

A management contract between the Flemish Government and the Management Board of VDAB was worked out for the period 2011-2015. It defined the 5 strategic goals listed below:

- 1) Tailored activation of all jobseekers and other non-active civilians on the labourmarket
- 2) Provide career counseling for employees
- 3) Ensure an integral approach of employers
- 4) Organize a future-proof service offer for the recognition and development of competencies
- 5) Strengthen and enlarge partnerships

On July 22, 2014 the government negotiators have finalized the coalition agreement of the Flemish Government 2014-2019. The Flemish government decided late 2014 to early move away from the current management agreements with various agencies. The Flemish Government decided on December 12, 2014 to make a number of changes in the Management Framework Decree. The passages concerning the management agreements were canceled. These are replaced by annual business plans with a long-term component.

The annual management objectives of the agencies are since 2015 derived from a grid with policy objectives within which the policy was drawn up on the basis of the Flemish coalition 2014-2019 and the Policy Work, Economy, Science and Innovation 2014-2019. The Annual VDAB Business Plan 2015 was designed according to the new structure and consists of two main pillars: 'Activate' and 'Invest'.

##### **1.2. the measures taken to implement the legal framework**

In 2010 the "tailored suit approach" for jobseekers was set up. This approach is set up as follows

#### **1. Estimate**

The mediator estimates for each individual job seeker the status of the following issues:

- Does the search for work run smoothly?
- Where are the weaknesses and gaps in the action plan of the job seeker?
- In what way can the job seeker use our support?
- Should we do an intervention to keep intact the chances of these jobseekers on fast and sustainable work?
- What do we need to do at least to help this person quickly to find a good job?
- The consultants estimate this on the basis of the so-called five career questions:
- How do I handle my job search? Who can help me? Where can I work? What are my skills and competences? What do I want?

#### **2. Make arrangements and provide tailor made solution**

After each contact with the VDAB a job seeker gets an appointment.

- The job seekers who are estimated to be working well are free/asked to contact mediators with questions and problems. Online tools are provided
- If the mediator concludes that further intervention is necessary a guidance plan is made

### 3. Assignments

- A job seeker receives after a contact (about career issues) in principle always an assignment. This assignment is consistent with the assessment that the mediator made with the jobseeker. Future contact will refer to this assignment. The task can obviously consist of vacancies. In the toolbox, mediators can find other assignments that they can give to jobseekers as homework.

### 4. Coaching approach (incite and encourage)

- Encourage
- Incite Reflection
- Inform
- Incite Action

With this customized approach the VDAB left the tiered guidance model (3-6-9-model: fixed inflow moments and a predefined range for different target groups), instead of “labeling” jobseekers and defining to which target group they belong, VDAB puts the emphasis on the individual characteristics of each jobseeker. VDAB wants to invest as much as possible in a preventive approach, in this way decreasing the need for a curative approach..

In 2012 a sectoral management model was structured around sectoral labour market services.

Six clusters of occupations have been identified:

- Trade, Administration and IT
  - Industry
  - Building and Woodworkers
  - Services to individuals and companies
  - Transport and Logistics
  - Healthcare economy and education
- For each profession cluster provincial sectoral business plans (PSOP) were worked out as a basis a PSOP has strategic lines (specific for each (sub) professional cluster), the management contract and the outlines of the "Integrated Action Plan Bottlenecks on the labour market "
- takes into account an analysis of the provincial labour market data (current demand forecasts and developments in the sectors, current labor reserve, specific importance of the sectors)
  - take into account the recommendations of sectoral partners
  - take into account the government-imposed savings in resources and personnel,
  - work out a roadmap with a medium-term strategy to make the offerings more closely to demand

In 2013 the “tailored suit approach” for jobseekers was evaluated and the “tailored suit approach +” was set up. The key enhancements are:

- another (more progressive) method of assessing and making concrete arrangements at each contact with the customer
- explicit attention to empower the client in his search for work; and as a mediator boost his self reliance at each contact (where possible)
- much more tailored work for each individual customer; following up effectively agreements and as an "owner", never let the customers loose until they have sustainable work
- The purpose is to mediate better. The fact that in this modified method the control of work-seeking behavior is integrated, makes it possible to give this new VDAB competence (due to the sixth reform of the State) a clear place in the daily operations
- entrepreneurial teams are the basis of an effective and efficient operation: to be truly effective all available channels are consciously committed. Only with a well functioning back office and the accelerated introduction of new tools, eg. "You can book me" VDAB can spend more time for face-to-face mediation.
- There are also many changes to expect in terms of target groups. VDAB wants more customer tailored services, based on common needs, instead of using container concepts such as risk group. The

sectoral approach is given shape locally in each province, the link to “Everyone Mediator” is in the deeper knowledge of the local labor market and how the concrete use of this knowledge in the sectoral approach

VDAB goes through a change process currently with the "everyone mediator"-model as a bottom line. The Business Process Model (BPM)-based management system is used to implement these changes, and to manage the VDAB-teams and the organization as a whole. The general principles of the service model “Everyone Mediator” are:

- Focus on customers (job-seekers and employers) instead of on structures: by bringing the “comprehensive approach for employers” (SAW – sluitende aanpak werkgevers) and the “tailored suit-approach +” for job seekers (SMP + sluitend maatpak +) closer together on the workfloor, VDAB strives to provide better service and greater customer satisfaction.
- Teams show entrepreneurship: VDAB puts a lot of effort in stimulating and supporting the self-reliance of all clients. As a result, VDAB creates space for providing intensive service, 'all the way', follow up, and creative solutions.
- cooperation is the starting point (between compartments back & with partners): via “one VDAB” (employment services/vocational training), with partners and in role as conductor of the labour market, via sectoral approach
- tailored to customers: assessment, capabilities, from his/her competences, including and enabling services. For those customers who need more help, VDAB uses as a mediator its “treasure chest” looking for the mediation tool and/or methodology tailored to the customer (workplace learning, collective actions, orientation, training, cooperation with partners, inter-regional and international vacancy mediation, etc.).

The “Everyone Mediator” model was put in place in 2014 with pilot groups and fully rolled out in 2015. As mentioned earlier the management agreements with the Flemish Government were canceled. and replaced by annual business plans with a long-term component. The annual business plan 2015 is built on two key concepts: “activate” and “invest”.

“Activate” was translated in the strategic objective “Everyone at work: We activate each talent with an emphasis on customization”. This strategic objective was further defined in operational goals:

- We strengthen and expand the activation policy through the perpetuation of the actor and labour market director's role of VDAB and provide next to the public also private employment mediation
- We strengthen and expand the activation policy through the monitoring of the availability of job seekers
- We realize a tailored service-offer for all young job seekers.
- We realize a tailored service-offer for the older unemployed
- We realize a tailored service-offer for those further away from the labor market, with attention to the cutting edge work well-being
- We align the various measures that focus on subsidized employment to a more clear instrument of employment in the private and (semi-) public sector.
- By continuing to develop the competence-based matching of supply and demand, we continue the service for employers and we are going to struggle with the shortages for certain occupations.
- We will focus on an integrated language and employment policy
- We will fight discrimination on the labour market in order to give every talent a chance.
- We use the labor potential outside Flanders through interregional labor mobility frontier work, intra-European mobility and labor migration

“Invest” was translated in several strategic objectives (SO) with operational goals (OG)

- SO We invest in agile students / youngsters through an efficient framework “learn and work”
  - o OG: We focus on stimulating problem-solving and self-learning skills in the initial career
  - o OG: We invest in an informed study and career choice by already starting to develop career skills at school and with timely information for students about the labor market

- o OG: We create an integrated dual system of learning and working in which each partner is complementary involved
- o OG: We put in a better match between education and labour market and prevent and remedy unqualified school leaving, giving young people the opportunity to start better qualified and with more work experience
- SO: We invest in agile employees and strong careers
- o OG: We adjust the training and study programs to the dynamics of the labor market
- o OG: We create more synergy and coordination of training incentives for employees.
- o OG: We keep on investing into the visualization of prior learning
- o OG: We support career moves with our services.
- SO: We invest in entrepreneurship and agile businesses and organizations.
- o OG: We encourage companies to take further steps towards a strategic HR and organizational policy and good working conditions (workability).
- o OG: We stimulate entrepreneurship among job seekers.
- SO: We invest in the conditions for a more forward-looking labour market, entrepreneurial and training policy
- o OG: We focus on evidence-based policy and actual policy-relevant research
- o OG: We will focus on a renewed sectoral policy to support the development of a vigorous employment policy
- o OG: We invest in simplified services through a digital counter, a tuned accountmanagement and effective deployment of instruments.
- o OG: We sharpen local partnerships by looking at how existing local cooperation can be deepened or adjusted
- SO: We invest in European, international and inter-regional networks in the context of the realization of our own policy.
- o OG: We promote the Europe 2020 strategy and use the ESF operational plan explicitly in order to achieve the 2020 goals in Flanders
- o OG: We invest in a European and international representation adapted to the new state structure and strengthen partnerships with supranational institutions

## 2. Basic services for jobseekers

Channel mix

Channel	2011	2012	2013	2014
Service line (call center)	26.849	31.482	34.143	39.938
Face to face	215.195	209.941	189.602	167.167
Internet	133.384	168.616	202.149	206.806
Self-service PC	25.189			

VDAB continues to offer different channels to jobseekers to register. Since 2012, no longer a distinction between registration through self service computers in VDAB-offices and the use of own PC through Internet.

Jobseekers served with the tailor made approach

	2011	2012	2013	2014
<b>Placement</b>	<b>359 977</b>	<b>356 048</b>	<b>316 813</b>	<b>418 625</b>
Job offers	342 794	339 835	295 864	413 867
Online matching	311 583	323 939	262 115	390 083
Specific communication	103 740	61 118	94 756	134 890
Campaign CMS	27 813	-	-	-
<b>Integration track</b>	<b>240.663</b>	<b>235.806</b>	<b>250.670</b>	<b>257.464</b>
Orientation	100.190	103.984	114.539	115.174

Intensive training	46.608	45.300	49.991	54.106
Guidance (integration in the labour market)	82.301	82.631	87.217	86.515
<b>Total</b>	<b>444.044</b>	<b>450.609</b>	<b>474.191</b>	<b>484.145</b>

Different modules in the tailor made approach

nr	Module	2011	2012	2013	2014
2b	Screening, orientation and diagnose	100.190	103.984	114.539	115.174
3	Simulation of job interviews	9.761	12.619	462	2
4	Specific vocational training	37.252	35.931	32.695	31.957
5	Training general competences	17.177	17.614	39.685*	44.143
6	Training and guidance on the workforce	48.469	47.674	49.665	55.274
7	Follow up of the integration in the labour market	203.768	195.639	206.832	213.562
Total number jobseekers reached		240.663	235.806	250.670	257.464

Detail according to characteristics age-gender (no longer according to target groups)

	2011	2012	2013	2014
<b>Total number reached</b>	240.663	235.806	250.670	257.464
<b>Age</b>				
<25	84.264	80.728	85.348	88.108
25-49	137.816	133.707	140.833	142.453
>50	18.583	21.371	24.489	26.903
<b>Gender</b>				
Male	129.679	126.964	136.038	140.223
Female	110.984	108.842	114.632	117.241

Specific actions MMPP

Specific actions were set up addressing the medical, mental, psychological or psychiatric problems and the socio-economic, social and / or psychosocial barriers on the way to work to enable follow-up actions leading to work.

	Nr jobseekers inducted	Nr started actions
start in 2011	1387	1197
start in 2012	1247	1306
start in 2013	1226	1196
start in 2014	1032	1240

Career counseling

VDAB stopped the career counseling service on 30/06/2013. Since 01/07/2013 takes up a role as conductor, the career counseling service is offered by mandated centres. At this moment there are already 152 centres offering this service:

Career counseling offered by VDABcentres

2011	2012	06/2013
645	548	184

Career counseling offered by mandated centres

07/2013	2014
3430	11866

Vocational training: Number of finished vocational training courses (jobseekers, students and employees)

	2011	2012	2013	2014
Job seekers and students*				
Nr module 2**	21.121	21.455	11.986	9.197
Nr other modules**	65.480	68.879	55.918	48.909
Total***	86.601	90.334	67.904***	58.106
Employees at the request of the employer	28.087	24.041	19.573	18.186
Employees own initiative*	797	831	1.048	1.067

\* On line training courses are disregarded in this table

\*\* late registrations were also included in the final totals

\*\*\* There is a break visible in the numbers in period 2011-2012 and 2013-2014 period. This is due to the decision to consider some courses no longer as training but as accompaniment. This is also confirmed in the figures.

\*\*\*\* The figures for employees at the request of the employer are not comparable with the data for 2010 because of a change in registration and counting.

**Module descriptions:**

Module 2: orientation training module

Module 4a: preparatory vocational training

Module 4b: vocational training

Module 5a: general competences

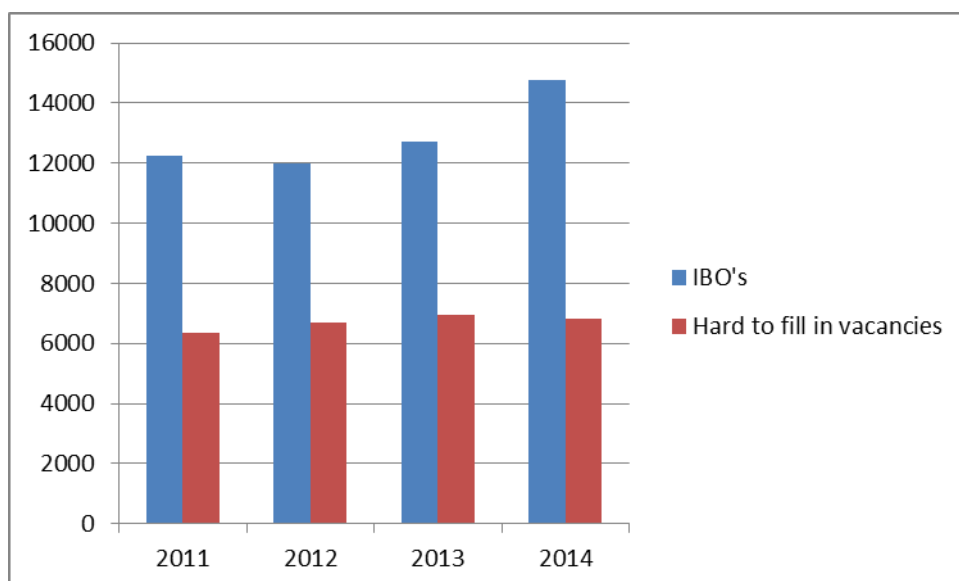
Module 5n: Dutch for non-native speakers

Individual vocational training

VDAB also provides training and support in the workplace. The most important measure in this area concerns the IBO (individuele beroepsopleiding), which is an individual vocational training in enterprises, The duration is between one and six months. The training program is jointly defined by the VDAB, the employer and the future worker. During the IBO, the worker is accompanied by an advisor of the VDAB

	2011	2012	2013	2014
IBO's	12251	11979	12723	14788
Hard to fill in vacancies	6350	6686	6943	6832





Statistics or other information on public spending on vocational guidance services, their geographical distribution and the institutions

#### Public spending

	2011 (1)	2012	2013	2013 (2)	2014
Basic services and free communication of job offers	59.842.972	38.816.301	41.023.162	54.803.775	65.132.658
Placement services for jobseekers	58.657.717	37.038.229	37.557.171	42.801.572	45.195.324
Guidance and support for job seekers	38.973.423	82.232.184	90.540.266	106.673.722	115.177.111
Vocational training for job seekers	183.768.296	201.665.859	200.877.672	144.719.435	159.386.661
Supervised training of jobseekers in companies	13.856.340	14.582.302	15.645.644	26.879.329	28.128.441
	<b>355.098.748</b>	<b>374.334.876</b>	<b>385.643.916</b>	<b>375.877.833</b>	<b>413.020.195</b>

(1) Methodology: in 2011 costs for “tender intensive guidance and counseling” were booked as guidance

(2) Methodology: in 2013 costs were calculated with two different methodologies, first according to PDM (product – dienst matrix = product service matrix), then according to new BPM (business process management)

General comments regarding the evolution of these figures

vocational training:

- Formerly (PDM) including the job coaching during training, the new methodology (BPM) in terms of costs fully uitgesplitst
- With the new methodology, the employees' training on request of the employer are no longer included in these figures
- There is now much more cooperation with education, allowing for synergies and more cost efficiency
- There is also a greater focus on workplace learning in enterprises

Automation of the mediation

- Working with competencies: more effort to define supply and demand in terms of competences to have good records for improved automatic matching
- More intensive coaching to work, with greater recourse to the market (outsourcing)

Jobseekers reached (by region) in the tailor made approach

Region	2011	2012	2013	2014
Aalst-Oudenaarde	14.865	14.131	15.151	15.323
Antwerpen-Boom	42.387	46.283	48.818	47.111
Brugge	8.534	7.813	7.750	8.570
Brussel	3.958	3.481	3.703	3.534
Buiten Brussel/Vlaanderen	884	842	918	987
Gent	25.210	25.686	26.189	27.218
Kortrijk-Roeselare	16.772	15.439	16.681	17.597
Leuven	13.583	13.718	14.646	16.224
Limburg-Oost	18.556	18.432	19.389	19.782
Limburg-West	19.738	19.885	22.035	22.159
Mechelen	10.845	11.182	12.079	11.932
Oostende-Westhoek	13.012	13.086	14.061	15.139
Sint-Niklaas-Dendermonde	14.177	14.059	14.793	15.791
Turnhout	13.868	14.055	15.362	16.054
Vilvoorde	17.576	17.714	19.095	20.043
Vlaanderen	233.965	235.806	250.670	257.464

Number of mediators involved in (vocational) guidance

Number FTE	2011	2012	2013	2014
Basic services	133	139	140	136
Mediators preventive actions	208	248	278	259
Mediators curative actions	101	81	90	42
Mediators integration through work	107	110	120	115
Mediators target group 50+	94	85	35	35
Mediators Youth Work plan	101	178	308	308
Médiateurs	74	210	189	189
mediators IBO	107	132	157	158

Number of trainers

	2011	2012	2013	2014
FTE trainers	881,9	910,5	855,2	784,6
FTE of trainers with career break	71,3	69,8	59,5	62,9

Trainers have the opportunity to take a career break, ranging from 20% to 100% of their time.

En ce qui concerne cette disposition, le département flamand Werk en Sociale Economie (WSE) apporte la contribution suivante.

Selon le département WSE, l'information a été fournie dans le rapport précédent qui est toujours actuel. La note politique 'Werk en Economie' pour la période 2014-2019 fixe des accents nouveaux en ce qui concerne l'orientation professionnelle ; ceux-ci seront mis en œuvre dans les années à venir, on pense notamment à l'orientation professionnelle qui tient compte des opportunités sur le marché de l'emploi, à l'encouragement de l'intérêt pour les sciences et la technique afin d'éveiller le talent technique des élèves. Ces objectifs seront mis en place en concertation avec le département Enseignement, les secteurs et les agences actives sur le terrain, VDAB en Syntra.

Pour le reste, on va s'atteler à un système renouvelé de formation en alternance pour faire suivre une formation orientée entreprise à plus de jeunes et pour arriver ainsi à un renforcement de la formation générale pendant l'apprentissage.

Le système de la Formation professionnelle individuelle (IBO) a été assoupli au cours de la période précédente : il est également permis désormais de suivre une IBO avec un contrat à durée déterminée. Ceci donne plus de possibilités d'utiliser plus largement encore les formations dans ce cadre.

### 1.1.2. Région Wallonne

#### FOREM

##### Essais Métiers

L'outil d'orientation « Essais Métiers », mis en place en 2010, peut maintenant être appliqué à plus de 150 métiers. Ses principes sont les suivants :

- Durant la **phase d'accueil** (2 jours), le candidat
  - découvrira un (des) secteur(s) ou un domaine et les différents métiers qui le(s) composent au travers de mises en situation pratique
  - découvrira les gestes techniques de base
  - s'informeront sur les conditions générales d'exercice des métiers et les caractéristiques régionales du marché de l'emploi
  
- Durant la phase **essai métiers** (3 semaines), le candidat
  - essaiera 3 métiers
  - acquerra des compétences théoriques et pratiques de base
  - se confrontera aux exigences physiques des métiers
  - adoptera les comportements professionnels attendus et notamment les consignes de sécurité
  - fera le point sur son avenir professionnel ; choisira un métier
  
- A l'issue de l'essai métiers, le candidat aura la possibilité d'approfondir la connaissance du métier qu'il aura choisi grâce à une **phase de confirmation** (1 semaine). Durant celle-ci, le candidat
  - acquerra des connaissances pratiques et théoriques de base dans le métier choisi
  - confirmera son choix de métier et orientera sa recherche d'emploi dans ce sens
  - construira son parcours d'insertion composé de démarches vers l'emploi et/ou la formation

##### Carrefour Emploi Formation Orientation

Le contenu du dispositif Carrefour Emploi Formation, régi par une convention cadre de partenariat signée en 2004 ne répondant plus aux exigences de l'environnement, à la demande des partenaires du dispositif, une nouvelle convention a été négociée et rédigée par le cabinet du Ministre de l'Emploi et de la Formation, et approuvée par le Comité de gestion du Forem le 17 avril 2012. Elle a également été soumise pour approbation aux organes compétents en la matière pour chaque opérateur partenaire et pour avis à la commission consultative régionale du Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle.

Les 6 opérateurs ou représentants de réseaux d'opérateurs, signataires de la convention sont :

- le Forem
- les 4 réseaux de l'Enseignement de Promotion Sociale
- l'Institut wallon de Formation en Alternance et des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises (IFAPME),
- l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH)
- l'Interfédération des Organismes de Formation et d'Insertion Wallonie-Bruxelles
- l'interMIRE

La convention-cadre réaffirme le caractère multi-partenarial du dispositif et consacre sa mission en matière d'orientation en proposant d'en adapter la dénomination. Le Carrefour Emploi Formation est ainsi rebaptisé Carrefour Emploi Formation Orientation (CEFO).

Dans le respect de leurs missions, les opérateurs partenaires s'associent et collaborent, dans le cadre du dispositif, à la mission d'information et d'orientation du public. L'orientation sous-tend la notion de clarification de projet professionnel et l'orientation vers des prestataires sur le marché de l'emploi et de la formation.

### **1.1.3. Région Bruxelles-Capitale**

#### **Actiris**

Actiris reçoit son public de chercheurs d'emploi dans les 18 antennes communales (services d'inscription/attestation et d'accompagnement à la recherche d'emploi) ainsi que dans les services GRAE (Aide à la recherche Active d'emploi), Consultation sociale et Youth Guarantee.

Par ailleurs, la Direction Employeurs d'Actiris reçoit également des chercheurs d'emploi dans le cadre de présélections pour des offres d'emploi spécifiques.

Au niveau des effectifs d'Actiris affectés à l'accompagnement des chercheurs d'emploi, il est difficile de préciser le nombre exact de personnes travaillant sur chaque mesure. Toutefois, nous pouvons avancer le nombre de travailleurs occupés dans la Direction « chercheurs d'emploi » en tant que conseillers emploi pour approcher les moyens à disposition. Ainsi, 146,8 travailleurs (en équivalent temps-plein ETP) étaient occupés en mai 2014 (contre 119,1 en 2010).

Il est important de signaler que, outre les services offerts en interne, Actiris poursuit également une politique active de partenariat, sous forme de conventions avec différents acteurs du marché du travail bruxellois. Ces conventions concernent l'insertion socioprofessionnelle, la recherche active d'emploi, l'accueil des enfants de chercheurs d'emploi, etc. Les partenaires accompagnent également les publics spécifiques, soutiennent la création d'emploi ou sensibilisent les jeunes dans les écoles. Actiris a développé une offre de services très large avec plus de 170 partenaires issus du secteur public ou privé. Pour plus d'informations, veuillez consulter le lien suivant : <http://www.actiris.be/tabid/84/language/fr-BE/Default.aspx>

Lorsqu'on aborde le thème de l'accompagnement actif des chercheurs d'emploi et du support dans leur parcours d'insertion, on peut citer des mesures telles que le dispositif de Construction du Projet professionnel (CPP) ou le Réseau de Recherche active d'Emploi (RAE) ainsi que le Plan d'Action Individualisé introduit en 2015. Pour plus d'informations, nous vous invitons également à consulter l'inventaire des mesures d'aides à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale que vous trouverez sur le lien suivant : <http://www.actiris.be/marchemp/tabid/243/language/fr-BE/mct/5/idTheme/4/Description-thematique.aspx>

#### Dispositif de Construction du Projet professionnel (CPP)

Le CPP entend fournir aux demandeurs d'emploi un accompagnement individualisé en vue de les mener vers l'emploi en augmentant leur capacité d'insertion professionnelle et leur autonomie dans les démarches et les actions à mener pour atteindre leur objectif professionnel.

Actiris a rendu l'accompagnement systématique pour son public cible, à savoir tous les chercheurs d'emploi bruxellois indemnisés ou indemnisables de 18 à 49 ans, dès l'inscription auprès de l'office de l'emploi. La systématisation de cet accompagnement s'est faite en deux étapes : à partir du 30 juin 2010 pour les jeunes chercheurs d'emploi inscrits après études ; à partir du 1er juin 2011 pour les autres chercheurs d'emploi âgés de 18 à 49 ans. Le CPP, anciennement Contrat de Projet Professionnel, est ainsi devenu le dispositif de Construction du Projet Professionnel.

Depuis le démarrage de l'accompagnement à travers le CPP en 2004, Actiris a fait le choix d'une approche préventive. Le nouveau dispositif poursuit cette stratégie en ciblant les chercheurs d'emploi nouvellement inscrits ou réinscrits après une période de minimum 6 mois de désinscription. De plus, tout chercheur d'emploi,

pour autant qu'il soit inscrit auprès d'Actiris et domicilié en région bruxelloise, peut bénéficier à tout moment d'un entretien dans le cadre du dispositif de CPP.

Cette approche préventive s'inscrit à la fois dans les lignes de force de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) et dans l'accord de coopération relatif à l'activation du comportement de recherche des chercheurs d'emploi, ceux-ci indiquant qu'un accompagnement adapté doit être proposé aux chercheurs d'emploi de moins de 25 ans avant leur sixième mois d'inoccupation et à ceux de plus de 25 ans avant leur douzième mois d'inoccupation.

Après un entretien de clarification, sur la situation du Chercheur d'emploi, La deuxième étape de l'accompagnement est un entretien de diagnostic entre le chercheur d'emploi et un conseiller emploi. Sur la base du profil et de la situation du CE, de son projet professionnel, de ses atouts et besoins en rapport avec le marché de l'emploi, le conseiller élabore avec lui un plan d'action vers l'emploi et devient son conseiller référent pour toute la période de sa mise en œuvre et ce jusqu'à l'emploi.

Ce plan d'action constitue l'axe structurant des démarches à entreprendre et comprend au minimum une des cinq orientations suivantes :

1. effectuer une recherche d'emploi de façon autonome en recherchant les offres d'emploi disponibles, en posant sa candidature, en se présentant auprès des employeurs potentiels ;
2. effectuer une recherche d'emploi accompagnée à travers les différentes actions proposées par Actiris et ses partenaires ;
3. suivre une formation (préformation, formation qualifiante, formation professionnelle individuelle, formation de perfectionnement) en faisant les démarches nécessaires pour y accéder et la mener à son terme;
4. suivre un module de détermination d'un projet professionnel. Ce type de module est organisé le plus souvent par les organismes d'insertion socioprofessionnelle ayant signé une convention de partenariat avec Actiris ;
5. suivre un accompagnement/une guidance spécifique auprès du service de consultation sociale d'Actiris ou d'un partenaire conventionné, c'est-à-dire bénéficier d'un soutien individualisé dans la mise en œuvre du projet professionnel en raison de problèmes particuliers (tels des problèmes d'ordre mental, physique ou psychiatrique qui entravent ou empêchent leur insertion professionnelle).

Durant l'année 2014, 26.591 chercheurs d'emploi ont conclu un plan d'action. Parmi ces derniers, 52,1 % sont des hommes et 47,9 % des femmes.

#### Le Plan d'Action Individualisé (PAI)

Suite à l'introduction, en 2014, du Dispositif de Garantie pour la Jeunesse en Région bruxelloise, l'accompagnement du public jeune (moins de 30 ans) récemment (ré)inscrit a été renforcé via les actions suivantes :

- ouverture des antennes 3 après-midis par semaine pour recevoir exclusivement le public jeune ;
- introduction d'un nouveau Plan d'Action Individualisé (P.A.I) ;
- développement d'une relation plus proche entre le conseiller référent et le jeune chercheur d'emploi assurant un meilleur suivi par l'insertion dans le parcours d'accompagnement d'entretiens de suivi présents par et hors convocation, et de suivis non présents adaptés : par email, par téléphone, par SMS et/ou par courrier.
- Une augmentation du temps consacré à l'accompagnement des jeunes.

Le Plan d'Action Individualisé a été lancé en 2015 et concerne les jeunes inscrits après leurs études. Il permet de suivre chaque action décidée par le chercheur d'emploi en concertation avec son conseiller référent notamment en introduisant des délais de réalisation et en permettant un suivi plus fréquent via des communications par mail ou téléphone.

Par ailleurs il permet d'identifier les chercheurs d'emploi éligibles aux actions proposées par le service Youth Guarantee.

#### Le service Youth Guarantee

Ouvert en octobre 2013 afin d'anticiper le lancement du dispositif de Garantie pour la Jeunesse en Région bruxelloise, le service Youth Guarantee s'est appuyé dans un premier temps sur le placement de jeunes en Stage de transition en entreprise . Le service s'est depuis lors renforcé et vise à accompagner les jeunes dans plusieurs programmes de mise à l'emploi. Le chercheur d'emploi est ainsi accompagné avant, pendant et après

son expérience en entreprise. Le service Youth Guarantee ne se substitue cependant pas à l'accompagnement réalisé en antenne par les conseillers emploi d'Actiris.

#### Le Réseau de Recherche active d'Emploi (RAE)

Le Réseau de Recherche Active d'Emploi (RAE) se compose du Service Guidance Recherche Active d'Emploi d'Actiris (SGRAE) et des partenaires ARAE (Ateliers de Recherche Active d'Emploi).

Le Service Guidance Recherche Active d'Emploi (GRAE) se propose de soutenir les demandeurs d'emploi dans leur recherche de travail afin d'en optimiser les résultats, en tenant compte de leur situation, de leur profil et du marché de l'emploi.

Les partenaires ARAE poursuivent les mêmes objectifs que le Service GRAE. Le Réseau permet et favorise la circulation des candidats au sein de celui-ci. Depuis la mise en œuvre de l'appel à projets relatif aux Actions de Recherche d'Emploi, en 2014, on compte 21 Ateliers de Recherche Active d'Emploi dont 14 ARAE génériques francophones, 4 ARAE génériques néerlandophones et 3 ARAE spécifiques francophones.

Il propose à tous une aide personnalisée, adaptée aux besoins de chacun, en ce compris au public plus fragilisé sur le marché de l'emploi (durée d'inoccupation longue, peu ou pas de qualification, etc.). Ce soutien personnalisé vise à encourager l'autonomie et la responsabilisation du chercheur d'emploi, et s'effectue au travers d'une offre de service adaptée, en face à face ou en groupe, dans le cadre d'un objectif professionnel défini ou à déterminer. Il peut être ponctuel ou s'intégrer dans le processus d'accompagnement évolutif de la Construction du Projet Professionnel (CPP) ou du Plan d'Action Individualisé (PAI) et repris dans le Plan d'action du chercheur d'emploi.

#### Service de consultation sociale

Le service de Consultation Sociale est spécialisé dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi (CE) présentant une aptitude réduite vers un emploi adapté.

Par "travail adapté", il faut entendre une activité professionnelle qui correspond le mieux aux souhaits du chercheur d'emploi, à ses aptitudes physiques, à ses capacités professionnelles et à son expérience. Le public est constitué de personnes qui, suite à un handicap ou une maladie, font face à une diminution de leur aptitude professionnelle.

De par sa spécificité, le service de Consultation Sociale a développé une méthodologie d'accompagnement adaptée. Un agent de ce service maîtrise la langue des signes. Un réseau de partenariat avec des organismes spécialisés dans le domaine de la santé ou d'un handicap spécifique a été élaboré. L'accompagnement du CE est un accompagnement individuel adapté en fonction des difficultés et problématiques rencontrées. Il vise à encourager l'autonomie et la responsabilisation du CE dans un processus d'insertion ou de réinsertion socioprofessionnelle. Le parcours d'accompagnement de ce public spécifique se structure autour de différentes phases.

#### **1.1.4. Communauté germanophone**

L'orientation professionnelle de l'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft a pour but la promotion de l'intégration durable sur le marché du travail du client par le choix d'un métier adapté et au client et au marché du travail.

L'orientation professionnelle s'adresse aux demandeurs d'emploi, mais de manière différenciée aussi aux jeunes et aux élèves. La consultation d'un demandeur d'emploi est nettement plus accentuée sur l'orientation vers le marché du travail qu'il est le cas chez les jeunes. L'élaboration et la diffusion des informations relatives aux professions représentent un autre service de l'Arbeitsamt.

L'orientation professionnelle comporte l'instruction de la personne qui demande d'être conseillée, afin qu'elle puisse faire un choix réaliste de sa formation ou de sa profession et ceci à l'aide des informations et instruments (ex. tests).

L'Arbeitsamt collabore dans ce domaine aussi avec KALEIDO-DG (centre pour le développement sain des enfants et adolescents). Il s'agit d'un service intégré dans lequel travaille depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2014 le personnel qualifié de l'ancien Service pour enfant et famille de la Communauté germanophone, des anciens centres psycho-sociaux et des soins dentistes scolaires.

Par ailleurs des semaines du « centre mobile d'information professionnelle » (BIZ-mobil, c'est-à-dire Berufs-Informationen-Zentrum) sont organisées pour les élèves à St. Vith et Eupen, des animations en classes, des exposés ainsi que la participation à des événements sont également assurés par l'Arbeitsamt. Le but est, de mettre des informations à disposition des adolescents et adultes afin qu'ils puissent faire leur choix professionnel de manière indépendante et en conformité avec leurs intérêts et compétences.

	2011	2012	2013
Nombre de personnes conseillées	293	237	265
Nombres de contacts	470	364	346

## Article 10 – Droit à formation professionnelle

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties contractantes s'engagent :*

1. *à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, la formation technique et professionnelle de toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, et à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle ;*
2. *à assurer ou favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois ;*
3. *à assurer ou à favoriser, en tant que besoin :*
  - *des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes ;*
  - *des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail*
4. *à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que :*
  - *la réduction ou l'abolition de tous droits et charges ;*
  - *l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés ;*
  - *l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de son employeur ;*
  - *la garantie, au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs, et, d'une manière générale, de la protection adéquate des jeunes travailleurs.*

### **1. Evolution depuis le dernier rapport**

#### **1.1. Etat fédéral**

##### **Le congé-éducation payé**

Les travailleurs du secteur privé qui souhaitent suivre une formation, peuvent bénéficier du système de congé-éducation payé. Ce système permet de recevoir des congés normalement rémunérés durant la formation suivie pendant ou en dehors des heures de travail.

Ce congé est payé par l'employeur. Ce dernier peut obtenir le remboursement de ces heures auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sous certaines conditions.

Ce système a cependant été transféré aux Communautés, Régions ou Commissions communautaires le 1er juillet 2014, suite à la sixième réforme de l'Etat.

| **Voir annexe n°4**



## ***Paragraphe 1- Promotion de la formation technique et professionnelle et octroi de moyens d'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire***

### **1. Evolution depuis le dernier rapport**

#### **1.1. Entités fédérées**

##### **1.1.1. Autorité flamande**

###### **Enseignement**

La Flandre est actuellement confrontée à une pénurie de diplômés dans les orientations techniques et sciences exactes. Elle a besoin de plus d'élèves et d'étudiants qui suivent des orientations STEM (STEM = Science, Technology, Engineering en Mathematics).

Pour remédier à cette situation, le gouvernement flamand a établi un plan d'action STEM 2012-2020. Ce plan met en œuvre la demande d'augmenter les entrées et les sorties d'étudiants diplômés dans les orientations techniques et sciences exactes, tant dans l'enseignement secondaire que dans l'enseignement supérieur. Ce plan d'action est un projet commun des Départements Onderwijs en Vorming, Werk en Sociale Economie et Economie, Wetenschap en Innovatie (Enseignement et formation/ Travail et économie sociale / Economie, Sciences et innovation).

Outre une analyse des pénuries de diplômés en sciences exactes et techniques, le plan d'action présente un cadre pour une approche intégrale des pénuries dans les années à venir. Le plan d'action tourne autour de huit thèmes :

1. Offrir un enseignement attrayant pour les orientations STEM
2. Renforcer les enseignants, les formateurs et les accompagnateurs
3. Améliorer le processus de choix d'étude et de carrière
4. Attirer plus de jeunes femmes dans les orientations et les métiers STEM
5. Miser sur l'excellence
6. Adapter l'offre de formations
7. Encourager les secteurs, les entreprises, les centres de connaissances
8. Augmenter la valorisation des métiers techniques au sein de la société

Le gouvernement flamand se fait conseiller par un groupe d'experts indépendants – rassemblés au sein de la plate-forme STEM – qui mobilisent à titre personnel leur expérience, leurs contacts et leurs connaissances provenant du monde des entreprises, du monde académique ou du monde de la communication.

Le plan d'action est en pleine phase d'exécution. Pour réaliser ce plan, les autorités ont un rôle à jouer mais aussi les partenaires de l'enseignement et de la formation, les secteurs, les partenaires sociaux, les entreprises, la société civile au sens large et les médias.

##### **1.1.2. Région Wallonne**

###### **FOREM**

Dans son contrat de gestion 2011-2016, en son article 17 (Principes généraux de fonctionnement), le Forem (et de fait également la Direction générale Formation) s'engage, dans la mise en œuvre de ses missions organiques et missions déléguées, à respecter trois principes de service public, dont :

- l'Égalité et l'Universalité : « le Forem veille à donner aux usagers un droit d'accès égal à ses services sans discrimination, applique le principe d'égalité de traitement des genres et des chances dans le cadre de l'exécution du présent Contrat et s'inscrit dans les objectifs définis au niveau européen en matière d'égalité des genres et des chances ».

La mission première du Forem au travers de sa Direction générale Formation est de mettre à disposition du public des formations qualifiantes en vue de faciliter l'adaptation et l'insertion des demandeurs d'emploi et des travailleurs sur le marché de l'emploi.

D'autres missions lui sont également confiées dans le cadre de la gestion des compétences tout au long de la vie et ce, en dehors d'un parcours de formation : l'orientation professionnelle, la visibilisation des compétences professionnelles, la visibilisation des compétences linguistiques.

Dans une logique de gestion des compétences, la Direction générale Formation, via ses centres de formation et via également des partenariats selon les besoins, propose différents produits qui permettent :

- de visibiliser les savoir-faire par la passation de screenings,
- de faciliter les choix professionnels grâce aux essais-métiers,
- de développer les compétences grâce à toute son offre de formation qualifiante (tant en gestion propre qu'en partenariat), de base ou continue,
- de certifier les compétences via son dispositif de « Certification des compétences acquises en formation » (CECAF).

La Direction générale Formation est également très impliquée dans le dispositif de Validation des compétences. Cette offre de services, récurrente et améliorée sans cesse, concerne tant les hommes que les femmes, (quel que soit leur statut : demandeur(deuse)s d'emploi (public principal), travailleur(euse)s, bénéficiaire(s) de l'aide sociale, handicapé(e)s, d'origine étrangère...) et ce, sur l'ensemble de la Wallonie.

Cette offre de service s'adresse principalement à tout public hors obligation scolaire, mais grâce à son réseau de Centres de compétence, le public jeune (enfants et adolescents) est également concerné par des actions de sensibilisation aux métiers techniques.

### **1.1.3 Communauté germanophone**

La Communauté germanophone a adopté le 19 mars 2012 son Décret visant à lutter contre certaines formes de discrimination. Le décret s'applique, à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris aux organismes publics et touche entre autres les matières suivantes : l'enseignement; l'emploi; les matières culturelles; les matières personnalisables.

## ***Paragraphe 2 – Promotion à l'apprentissage***

### **1. Evolution depuis le dernier rapport.**

#### **1.1. Entités fédérées**

##### **1.1.1. Autorité flamande**

###### **Enseignement**

Le gouvernement fédéral a décidé en 2013 de réaliser une sixième réforme de l'Etat en Belgique. Cette réforme a transféré la compétence relative à l'apprentissage industriel du niveau fédéral au niveau communautaire. La réforme de l'Etat est entrée en vigueur au 1er juillet 2014. La Flandre est donc devenue compétente pour l'apprentissage industriel. Une phase transitoire a démarré (du 1er juillet 2014 au 31 août 2016) pendant laquelle l'administration et le gouvernement flamand ont commencé à travailler à un statut et à un agrément. Le nouveau statut sera opérationnel à partir du 1er septembre 2016.

##### **1.1.2. En Communauté germanophone**

La Communauté germanophone a adopté le 19 mars 2012 son Décret visant à lutter contre certaines formes de discrimination. Le décret s'applique, à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris aux organismes publics et touche entre autres les matières suivantes : l'enseignement; l'emploi; les matières culturelles; les matières personnalisables.

### Paragraphe 3 – Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes

#### 1. Evolution depuis le dernier rapport.

##### 1.1. Entités fédérées

##### 1.1.1. Autorité flamande

#### VDAB

There are several financial incentives for training of employees at the request of the employer. The Flemish Government provides different financial incentives for the training of employees., for companies there is a discount based on

- total number of employees in the company (company size);
- Flemish recognition as a firm in difficulty or a firm in restructuring;
- collective redundancies.

Individual promotion, discount for:

- employee at risk
- individually laid off workers;
- medical unfit employees.

The VDAB concludes cooperation agreements on training jobseekers with different sectors. These jobseekers can be oriented to these sectors after the training course ended. The agreements also address training and further training of employees from these sectors. Examples of sectors with which agreements were concluded are the building, electricity and glass sector.

In 2010, the Flemish Government has modified the system of training cheques to match more the original purpose, which intended to reduce the financial barriers for workers wishing to undergo training to improve their position on the labour market

Due to the economic crisis the board of directors decided that temporary job seekers (social system for employees in a company in difficulties) have free access to VDAB vocational training courses. All employees (not only temporary job seekers) have free access to the e-learning training courses of VDAB.

#### 1. Finished trainings in the different sectors:

Sector	2011	2012	2013	2014
Building techniques	3,70%	3,57%	4,21%	3,49%
craftwork	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%
Construction logistics	6,02%	7,04%	7,31%	7,70%
Construction technicians	0,62%	0,74%	0,64%	0,46%
Business support	7,55%	8,58%	6,21%	6,95%
Confection	0,11%	0,13%	0,14%	0,18%
Target group specific development plans	0,01%	0,03%	0,03%	0,04%
Handling of goods	8,05%	6,98%	8,05%	9,48%
Hotel – restaurant cafe	0,75%	0,49%	0,78%	0,30%
HVAC Techniques	0,82%	0,49%	0,88%	0,85%
Industrial electrical engineering techniques	0,32%	0,19%	0,40%	0,50%
Industrial maintenance and production techniques	2,27%	2,65%	1,99%	1,81%
ICT	0,39%	0,61%	0,35%	0,43%
Installation and electricity building sector	1,53%	2,48%	3,51%	2,99%

Welding techniques	1,85%	1,54%	2,00%	2,48%
Logistical coordination	0,00%	0,00%	0,01%	0,03%
Media and culture	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Metal construction	1,35%	1,09%	0,92%	0,88%
Electricity maintenance	1,19%	1,06%	1,55%	0,50%
Mechanics maintenance	1,00%	1,03%	0,87%	0,27%
Design	0,12%	0,13%	0,12%	0,38%
General competences	0,61%	0,51%	0,08%	0,51%
Car construction	0,23%	0,00%	0,01%	0,01%
Primary sector	0,22%	0,66%	0,77%	0,85%
Print media	0,55%	0,43%	0,48%	0,14%
Retail	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%
Masonry	9,61%	8,21%	7,32%	6,98%
Ship and aircraft techniques	0,00%	0,00%	0,37%	0,82%
Cleaning and maintenance	14,36%	12,56%	13,78%	12,53%
Social profit	0,33%	0,06%	0,04%	0,05%
Language support	17,61%	16,91%	16,37%	10,56%
Surveillance and security	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%
Machining	1,59%	0,94%	0,71%	0,81%
nutrition	0,07%	0,00%	0,03%	0,10%
Car maintenance	0,45%	0,30%	0,39%	0,24%
Road construction	0,75%	1,31%	1,64%	0,99%
Road transport	2,77%	5,49%	4,79%	5,39%
Maritime transport	13,19%	13,78%	13,24%	20,28%

## 2. Number of trained employees at the request of the employer

Sector	2011	2012	2013	2014
Building techniques	1.026	854	783	608
Construction logistics	1.691	1.707	1.485	1.456
Construction technicians	176	179	131	88
Business support	2.019	1.934	1.165	1.124
Confection	24	29	4	34
GOEDERENBEHANDELING	2.275	1.701	1.558	1.714
Handling of goods	170	64	64	13
Hotel – restaurant cafe	237	118	174	161
HVAC Techniques	93	48	82	97
Industrial electrical engineering techniques	618	653	408	346
Industrial maintenance and production techniques	46	62	33	58
ICT	414	557	668	529
Installation and electricity building sector	478	338	360	426
Metal construction	358	241	165	150
Electricity maintenance	321	258	299	84
Mechanics maintenance	282	224	168	47
Design	26	25	19	17
General competences	148	78	3	29
Car construction	65		2	1
Primary sector	62	164	145	151
Print media	149	96	78	21
Masonry	2.760	2.035	1.423	1.283
Ship and aircraft techniques	4.139	3.105	2.787	2.383
Cleaning and maintenance	86	7	4	1
Social profit	5.045	4.173	3.236	1.930
Machining	452	228	145	139
nutrition			6	20
Car maintenance	126	68	71	35
Road construction	211	326	337	189
Road transport	782	1.341	962	991
Maritime transport	3.808	3.428	2.731	3.904
<b>Total</b>	<b>28.087</b>	<b>24.041</b>	<b>19.573</b>	<b>18.186</b>

Unlike the data in the previous report (2007-2010), this table does no longer take the online training courses into account. Following a change in the method of counting, the number of employees participating declined.

### 3. Number of trained employees at their own request

Sector	2011	2012	2013	2014
Building techniques	42	34	85	64
craftwork	2			
Construction logistics	48	43	23	27
Construction technicians	3	5	2	
Business support	162	199	116	214
Confection	9	4	24	1
Target group specific development plans	4	7	7	8
Handling of goods	50	34	101	111
Hotel – restaurant cafe	46	58	96	44
HVAC Techniques	1	3	7	3
Industrial electrical engineering techniques			1	
Industrial maintenance and production techniques	37	6	2	3
ICT	66	90	39	24
Installation and electricity building sector	29	59	56	47
Welding techniques	57	46	53	52
Logistical coordination			3	6
Media and culture		1		
Metal construction	31	29	25	20
Electricity maintenance	23	6	21	12
Mechanics maintenance	7	33	11	5
Design	9	8	6	56
General competences	28	49	14	69
Car construction	1			
Primary sector	1		13	12
Print media	9	11	20	5
Retail	2	1	1	
Masonry	16	7	86	61
Cleaning and maintenance	8	19	55	29
Social profit	8	7	4	9
Language support	42	34	140	104
Surveillance and security		1		3
Machining	7	5	2	17
nutrition	20			
Car maintenance	4	7	9	12
Road construction	5		1	2
Road transport	19	25	25	46
Maritime transport	1			1
<b>Total</b>	<b>797</b>	<b>831</b>	<b>1.048</b>	<b>1.067</b>

Unlike the data in the previous report (2007-2010), this table does no longer take the online training courses into account: For the online courses the following numbers of “unique” employees was registered:

2011: 10.235  
2012: 8.794  
2013: 9.957  
2014: 10.501

“Unique” means that this concerns a unique individual who may have taken several courses, the number of taken courses is higher than the number of unique employees.

#### 4. Equal access for all citizens, including people with a disability and foreign workers

Immigrants can attend special language training courses. In these courses, the approach of learning Dutch is “functional”: it only involves the part of the language needed in the future job or in other training courses

##### number of courses Dutch for non native speakers

	2011	2012	2013	2014
Dutch for non native speakers	9.299	10.899	9.540	7.585

Selon le département WSE, la manière classique d’envisager la sécurité d’emploi pour l’ensemble de la carrière semble dépassée pour bon nombre d’emplois dans notre société en pleine mutation. Il est donc préférable de miser sur le renforcement de la ‘sécurité de carrière’ des demandeurs d’emploi et des travailleurs. C’est pourquoi, nous voulons renforcer les gens dans leur carrière de sorte qu’ils puissent passer du chômage à l’emploi, de la famille vers l’emploi,... et réorienter leur carrière si nécessaire.

Dans ce cadre, une nouvelle réglementation s’applique en matière d’accompagnement de carrière. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013, chaque travailleur ayant au moins 1 an d’expérience professionnelle, peut demander tous les six ans un avis sur sa carrière, au cours d’un parcours d’accompagnement qui dure 4 ou 8 heures. L’objectif de cet accompagnement de carrière est de mieux évaluer ses compétences, de les développer et/ou de les renforcer afin d’améliorer sa position sur le marché de l’emploi.

#### 1.1.2. Région Wallonne

##### FOREM

##### Offre de formation des travailleurs adultes :

La Direction générale Formation du Forem propose :

- un catalogue de formations pour travailleurs (demandes individuelles ou demandes d’entreprises (privées et/ou publiques))
- une analyse des besoins et un « montage » de formations spécifiques pour répondre à la demande des entreprises (privées et/ou publiques)
- des formations en intra ou interentreprises
- des formations pour travailleurs en chômage économique (demandes individuelles ou demandes d’entreprises (privées et/ou publiques))
- des formations pour travailleurs ayant intégré une Cellule de Reconversion

##### Crédit-Adaptation

Le Crédit-Adaptation sert à soutenir financièrement les formations spécifiques que les entreprises organisent pour les travailleurs dans le but de les maintenir à niveau par rapport aux changements ou de développer leurs compétences. Depuis 2011, plus de 250 demandes de crédits-adaptations sont approuvées par an.

Actions menées dans le cadre du Fonds européen d’ajustement à la mondialisation (FEM) (réponse donnée aussi pour le paragraphe 4 de l’article 1)



Le FEM a pour objectif de contrer les effets de la crise financière et économique mondiale en augmentant les compétences des travailleurs victimes des licenciements collectifs afin de les rendre plus compétitifs sur le marché de l'emploi.

Le FEM peut notamment cofinancer des projets et des mesures apportant une aide en matière d'orientation professionnelle, ou de formation et de reconversion.

Plusieurs dossiers ont été introduits par le Forem à partir de 2013.

Pour les projets terminés ou en cours, le FEM a permis notamment un renforcement quantitatif et qualitatif de l'accompagnement des travailleurs licenciés, l'aménagement de modules de formations spécifiquement adaptés aux besoins du public, l'organisation de rencontres entre le public et les employeurs locaux, le soutien à la création d'activité individuelle et collective.

Dans le cas du premier dossier, au terme de l'accompagnement, fin septembre 2014, 64 % des personnes accompagnées (y compris prépensionnés), ont retrouvé un emploi.

#### Compétences transférées

Les compétences suivantes, relatives à la formation, précédemment exercées par le Service public fédéral Emploi Travail et Concertation sociale, ont été transférées au Forem le 1 avril 2015.

- Le Congé-Education payé qui vise à favoriser la formation des travailleurs salariés du secteur privé. Il s'agit d'une aide qui permet au travailleur de suivre une formation reconnue et de s'absenter de son travail, avec maintien de sa rémunération. Cette mesure s'adresse aux travailleurs engagés dans le secteur privé et à leurs employeurs. Le Forem prend en charge la gestion de la mesure et les demandes de remboursements. Les agréments des formations qui ne sont pas reconnues seront accordés par le Service public de Wallonie, DGO6.
- Le Fonds de Formation Titres-Services qui permet aux entreprises agréées du secteur des titres-services d'obtenir des subventions pour organiser des formations vers leurs travailleurs ayant un contrat titres-services. Le Forem prend en charge la gestion de la mesure et les demandes de remboursements. Les agréments seront accordés par le Service public de Wallonie, DGO6.
- La réduction de cotisations sociales en faveur des tuteurs en entreprise. Elle s'applique aux employeurs qui affectent certains de leurs travailleurs à la formation ou à l'accompagnement de certaines personnes qui suivent une formation ou un stage en milieu professionnel. Le Forem prend en charge la vérification des conditions d'octroi.
- Le Fonds de l'Expérience professionnelle dont le but est de favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs âgés. Il permet de conseiller les employeurs du secteur privé et de soutenir financièrement leurs projets d'amélioration des conditions de travail des travailleurs de 45 ans et plus. Le Forem prend en charge la promotion de la mesure, la gestion des dossiers et les paiements aux employeurs.

### 1.1.3. Région Bruxelles-Capitale

BRUXELLES FORMATION est l'organisme public chargé de la formation professionnelle des chercheurs d'emploi et des travailleurs bruxellois francophones de la Région de Bruxelles-Capitale.

Celui-ci vise à renforcer, par la formation professionnelle sous toutes ses formes, la capacité des chercheurs d'emploi et des travailleurs à s'insérer durablement sur le marché du travail.

Les domaines couverts sont la construction, le nettoyage industriel, l'industrie, la logistique, les métiers de bureau et de services, les langues, le management et les TIC ; soit plus de 200 formations. L'organisme propose également des formations pour les entreprises.

Pour réaliser ses missions d'opérateur et de régisseur de la formation à Bruxelles, Bruxelles Formation entretient un large réseau de partenaires :

- Les Fonds sectoriels, collaborations sectorielles dans le cadre de conventions
- Les opérateurs de l'insertion socio-professionnelle (partenariat avec 41 Asbl du secteur de l'insertion bruxellois et 9 missions locales)
- l'Enseignement de Promotion Sociale : partenariat avec une quinzaine d'écoles
- La formation professionnelle des personnes handicapées : partenariat avec le service PHARE

Au total, en 2014, Bruxelles Formation (8.974 stagiaires) et ses partenaires (4.962 stagiaires) ont formé près de 13.950 personnes

Dispositifs spécifiquement dédiés aux personnes les plus fragiles ou éloignées de l'emploi :

- Bf.tremplin organise différents types de formations pour les personnes ne disposant pas des compétences nécessaires pour entrer directement en formation qualifiante: des formations de base avec mise à niveau individualisées, des formations courtes en informatique et bureautique, des formations qualifiantes en partenariat avec le secteur Horeca, celui du gardiennage, de la comptabilité, de la vente....
- Pour les jeunes de – de 25 ans, Tremplin Jeunes, offre des formations de base (français, calculs) et des remises à niveaux individualisées ; des produits de formation « attractifs » en informatique (avec possibilité de certification Microsoft ) ; des formations « métiers » courtes orientées vers des secteurs porteurs d'emploi et comprenant un stage en entreprise ; des ateliers développant les compétences comportementales et un coaching individualisé.
- Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle (50 organismes) vise particulièrement les personnes les plus fragilisées. (infra-qualifiés, primo-arrivants, jeunes en décrochage ...) Pour celles-ci, un travail de proximité est mis en place et divers programmes sont proposés en fonction des besoins et du projet de la personne : programmes d'alphabétisation, de formation de base, de détermination, de préformation et de formation par le travail, et de formation qualifiante.
- Le projet PHARE – bf.tremplin : accompagnement spécifique de la personne handicapée en formation. Lancé en 2012, dans le cadre d'un partenariat entre Bruxelles Formation, le service PHARE de la Commission communautaire française et les services d'accompagnement, ce projet pilote vise à améliorer l'accès des personnes handicapées de 18-30 ans à la formation qualifiante en renforçant l'orientation et l'apprentissage des prérequis en formation de base.

## **2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux**

### **2.1. Entités fédérées**

#### **2.1.1. Communauté germanophone**

La Communauté germanophone a adopté le 19 mars 2012 son Décret visant à lutter contre certaines formes de discrimination. Le décret s'applique, à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris aux organismes publics et touche entre autres les matières suivantes : l'enseignement; l'emploi; les matières culturelles; les matières personnalisables.

## Paragraphe 4 – Chômeurs de longue durée

### 1. Evolution depuis le dernier rapport

#### 1.1. Entités fédérées

##### 1.1.1. Autorité flamande

###### VDAB

VDAB offers training opportunities to long term unemployed jobseekers.

###### number of long-term unemployed persons participating in VDAB training sessions

	1 year to 3 years		>= 3 years		Total
	Men	Women	Men	Women	
<b>2011</b>	13.089	10.339	4.382	2.043	<b>29.853</b>
<b>2012</b>	13.066	10.498	5.052	2.272	<b>30.888</b>
<b>2013</b>	9.938	7.671	2.556	1.643	<b>21.808</b>
<b>2014</b>	9.127	6.539	1.944	1.481	<b>19.091</b>

Pour les demandeurs d'emploi de longue durée, il existe une mesure appelée "expérience de travail". Cette mesure est intégrée dans le parcours d'insertion du VDAB. Le VDAB fixe, pour le demandeur d'emploi de longue durée, le parcours le plus court vers un emploi en fonction de ses compétences et besoins. Il peut s'agir d'un accompagnement intensif et d'un renforcement de compétences via une expérience de travail.

En 2013, la Flandre comptait en moyenne 54.198 demandeurs d'emploi de plus de 2 ans et pouvant répondre du moins théoriquement aux conditions pour une expérience de travail. Parmi ces demandeurs d'emploi, en moyenne 57% ont une scolarisation courte, 53% ont plus de 50 ans, 23% sont allochtones et 26% ont un handicap pour travailler.

Les hommes constituent un peu plus de la moitié (56%) des travailleurs du groupe cible touchés par la mesure "expérience de travail" ; 65% des travailleurs du groupe cible sont faiblement qualifiés, la mesure réalisant une bonne représentation de ce groupe défavorisé. On demande explicitement d'offrir des lieux d'expérience de travail facilement accessibles, axés sur les personnes à courte scolarisation. 14,1% des participants à l'expérience de travail ont plus de 50 ans et 39,2% sont allochtones - c'est la plus grande part de tous les programmes flamands de remise au travail- et 5,7% ont un handicap pour travailler (situation fin 2013).

##### 1.1.2. Région Wallonne

###### FOREM

Ainsi que c'est prévu dans le Décret relatif à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et au dispositif de coopération pour l'insertion du 12 janvier 2012, en addition à l'accompagnement individualisé réalisé par les conseillers référents du Forem, celui-ci a mis en place des contrats de coopération avec des opérateurs (Missions régionales pour l'emploi, Centres d'insertion socioprofessionnelle, Régies de quartier, etc.) qui privilégient le public éloigné de l'emploi, notamment les chômeurs de longue durée.

### **1.1.3. Communauté germanophone**

#### **Chômeurs de longue durée**

La Communauté germanophone mène depuis des années des mesures favorisant la réintégration des chômeurs de longue durée. Ainsi, par exemple le programme de remise au travail, dénommé « Travailleurs contractuels subventionnés » qui est d'application auprès des services public, des asbl et les pouvoirs locaux vise entre autres la mise à l'emploi de ce public cible. L'employeur qui cherche d'avantage d'engager des chômeurs de longue durée profite de subventions plus élevées qu'il recevrait au cas d'un engagement demandeurs d'emploi qui se retrouvent au chômage depuis peu.

En outre, la Communauté germanophone dispose d'un parcours d'insertion socioprofessionnel pour le groupe cible des personnes difficiles à placer parmi se trouvent aussi les chômeurs de longue durée. Ce parcours est un modèle à différents échelons ; A la base se trouvent les trois services publics de placements : l'ADG (l'Office de l'Emploi regional), l'Office pour personne handicapées et les CPAS de la CG et qui se sont engagés à une coopération plus étroite surtout en ce qui concerne la réintégration de ce public cible. Le premier échelon sont les « Vorschaltmaßnahmen », qui visent en premier lieu, la stabilisation au niveau psycho-social. Le second niveau représentent les « Integrationsmaßnahmen », mesure d'intégration, qui se trouvent eux plus près du marché du travail, puisqu'il s'agit de former les participants, les préqualifier dans certains professions. Les stagiaires ont par ailleurs la possibilité de faire des stages en entreprise.

Suivent par après soit des formations de niveau supérieur ou la réintégration sur le marché du travail directement.

Pour ceux où la réintégration sur le premier marché du travail ne s'avère pas possible, il existe la possibilité de trouver un emploi dans des entreprises sociales.

Il faut aussi remarquer que la CG dans le cadre de son concept de développement régional, la Communauté Germanophone a élaboré en 2010 et en 2014 des projets ambitieux pour lutter contre le chômage de longue durée.

## **2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux**

### **2.1. Entités fédérées**

#### **2.1.1. Communauté germanophone**

##### **Accès à la formation destinée aux chômeurs de longue durée garantie aux ressortissants des autres états parties**

La Communauté germanophone a adopté le 19 mars 2012 son Décret visant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Le décret vise à créer un cadre général de lutte contre la discrimination basée sur :

« 1° la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou encore l'origine nationale ou ethnique;

2° l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap;

3° le sexe et des critères apparentés tels que la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le transsexualisme;

4° l'état civil, la naissance, la fortune, les idées politiques, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou encore l'origine sociale. »

L'article stipule que le décret « s'applique, dans chacun des domaines mentionnés ci-après, dans la mesure où ces domaines se rattachent à l'aire de compétence matérielle et territoriale de la Communauté germanophone, à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris aux organismes publics :

1° les relations de travail;

2° l'enseignement;

3° l'emploi;

4° les matières culturelles;

5° les matières personnalisables;

6° les avantages sociaux;

7° l'accès aux biens et services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture. »

L'article 5 précise que « Toute forme de discrimination basée sur au moins un des critères protégés par le décret susmentionné est interdite ».

La Communauté germanophone a donc pris les dispositions nécessaires afin de garantir l'égalité de traitement pour ce qui concerne l'accès à la formation destinée aux chômeurs de longue durée aux ressortissants des autres états parties en Communauté germanophone.

## Paragraphe 5 – Moyens

### 1. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

#### 1.1. Entités fédérées

##### 1.1.1. Autorité flamande

Figures for Belgium are available at <http://www.werk.be/online-diensten/betaald-educatief-verlof/statistieken>

Tabel	BEV04e
Titel	<b>Aantal WERKNEMERS die een opleiding volgden binnen het kader van het Betaald Educatief Verlof naar LEEFTIJDKLASSE</b>
Professioneel statuut	Werknemer
Regio	Het rijk en de gewesten
Statistiekeenheid	Personen
Referentieperiode	Schooljaren 2003/2004 t/m 2012/2013
Periodiciteit	Halfjaarlijkse statistiek (eind maart en eind september)
Bron	Fod Waso
Laatste aanpassing	31/03/2015
Opmerking	Cijfers Duitstalig gebied inbegrepen bij 'Wallonië' maar ook apart weergegeven

VLAANDEREN	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013
<b>15-19</b>	77	82	71	49
<b>20-24</b>	4.066	3.823	4.181	4.062
<b>25-29</b>	8.799	8.326	8.863	8.657
<b>30-34</b>	7.899	7.775	8.364	8.244
<b>35-39</b>	7.098	6.913	7.247	7.029
<b>40-44</b>	7.666	6.991	7.320	7.184
<b>45-49</b>	7.528	7.204	7.659	7.442
<b>50-54</b>	4.878	4.942	5.414	5.669
<b>55-59</b>	1.999	2.111	2.456	2.629
<b>60-64</b>	239	265	351	438
<b>64+</b>	14	17	45	36
<b>TOT.</b>	<b>50.263</b>	<b>48.449</b>	<b>51.971</b>	<b>51.439</b>

## 1.1.2. Communauté germanophone

### Congé-éducation payé – Réponse à la non-conformité

Statistique relatifs au congé éducation payé pour la Communauté germanophone

Données CEP sollicités et approuvés comm. GERM. par année scolaire (sit.le 02/02/2015)								
YEAR	EMPL	TRAV sol.	TRAV appr.	HEURES sol.	HEURES appr.	MONTANT sol.	MONTANT appr.	€/h
95/96	63	300	272	28.836,00	19.666,00	302.682,45	271.343,26	13,80
96/97	51	276	259	32.947,00	18.290,00	276.809,76	257.380,03	14,07
97/98	54	368	317	18.072,00	16.874,00	261.304,62	244.064,75	14,46
98/99	58	314	305	18.244,00	17.110,00	278.644,20	256.398,99	14,99
99/00	55	317	316	16.815,00	16.409,00	268.377,88	253.169,20	15,43
00/01	67	393	393	24.393,00	22.405,00	367.964,87	357.986,56	15,98
01/02	70	394	394	24.799,00	24.029,00	414.895,10	392.606,70	16,34
02/03	68	469	469	28.758,00	28.476,00	494.611,43	483.317,30	16,97
03/04	57	464	464	24.818,00	22.669,00	407.224,65	393.731,17	17,37
04/05	64	451	451	23.590,50	20.425,00	385.783,07	351.507,38	17,21
05/06	63	332	331	16.897,14	15.060,40	284.487,99	263.259,45	17,48
06/07	58	220	220	12.059,63	11.364,03	186.777,76	178.534,29	15,71
07/08	59	216	215	11.547,30	10.845,17	230.946,00	216.903,30	20,00
08/09	66	323	323	17.442,26	16.429,83	362.973,43	341.904,97	20,81
09/10	55	273	273	17.325,09	16.412,26	360.535,12	341.539,23	20,81
10/11	62	310	308	15.901,53	14.551,86	330.910,84	302.824,38	20,81
11/12	54	298	297	15.274,29	14.805,14	324.273,18	314.313,24	21,23
12/13	54	331	330	16.757,41	15.703,14	355.759,81	339.973,13	22,65

De plus amples statistiques, mises à jour 2 fois par an, sont consultables sur le site [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be) (voir thème : congés/congé-éducation payé/statistiques).

La Communauté germanophone a adopté le 19 mars 2012 son Décret visant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Le décret vise à créer un cadre général de lutte contre la discrimination basée sur :

- « 1° la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou encore l'origine nationale ou ethnique;
- 2° l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap;
- 3° le sexe et des critères apparentés tels que la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le transsexualisme;
- 4° l'état civil, la naissance, la fortune, les idées politiques, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou encore l'origine sociale. »

L'article stipule que le décret « s'applique, dans chacun des domaines mentionnés ci-après, dans la mesure où ces domaines se rattachent à l'aire de compétence matérielle et territoriale de la Communauté germanophone, à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris aux organismes publics :

- 1° les relations de travail;
- 2° l'enseignement;
- 3° l'emploi;
- 4° les matières culturelles;
- 5° les matières personnalisables;
- 6° les avantages sociaux;
- 7° l'accès aux biens et services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture. »

L'article 5 précise que « Toute forme de discrimination basée sur au moins un des critères protégés par le décret susmentionné est interdite ».



# Article 15 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration et à la participation à la vie de la communauté

*En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment :*

- 1. à prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées ;*
- 2. à favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement ;*
- 3. à favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale, notamment par des mesures, y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs.*

Note préalable

Pour toutes les entités, les membres du Comité sont invités à consulter les réponses aux questions et aux observations du Comité sur l'article 1, §4.

## **Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées.**

### **1. Entités fédérées**

#### **1.1. Autorité flamande**

*Pour les données chiffrées – nombre d'élèves handicapés qui suivent respectivement les filières ordinaires et spéciales d'éducation et de formation professionnelle, il convient de se référer à l'**annexe 1 en page 5**.*

En ce qui concerne le pourcentage d'étudiants en situation de handicap qui font leur entrée sur le marché du travail après leurs études et/ou après une formation ordinaire ou spéciale, les chiffres ou pourcentages concernant l'ensemble du groupe des étudiants handicapés quittant l'école sont difficiles à déterminer car ils sont situés à la fois dans l'enseignement spécial et dans l'enseignement ordinaire; les outils de monitoring ne sont pas suffisamment spécifiques pour identifier ce type de mouvement.

A cet égard, l'enseignement spécial est le type d'enseignement qui forme et éduque les étudiants à besoins éducatifs spécifiques (y compris les difficultés d'apprentissage). Concernant les étudiants dans le spécial quittant l'école et qui suivaient l'enseignement spécial secondaire (le total était de 1278 en 2014), nous savons<sup>32</sup> qu'en 2014, après une année, environ 38, 5% d'entre eux cherchait toujours un emploi. Plus de 60 % était toujours actif sur le marché de l'emploi après une année. 6, 4% des étudiants quittant l'école dans l'enseignement spécial n'avait toujours pas d'expérience professionnelle après une année. Néanmoins, cette réalité s'inscrit dans une problématique plus large.

#### Insertion

Le service public d'emploi flamand (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, VDAB) recueille des données sur le taux d'insertion des chercheurs d'emploi à l'issue d'une scolarité (régulière ou spéciale), personnes handicapées comprises. Les chiffres les plus récents datent de la cohorte issue pendant le

---

<sup>32</sup> Source VDAB (en néerlandais): [Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen](#), édition 2015.

deuxième semestre de 2013. De 879 personnes enregistrées comme handicapées dans les données, 279 (31,7%) étaient employées un an après leur inscription au service public d'emploi. Le taux d'insertion pour les personnes non handicapées est de 61,3%.

## 1.2. Région Wallonne

Nous ne disposons pas du nombre d'élèves handicapés, et ce, dans le respect de la vie privée des individus, mais de la part des élèves handicapés dans les filières ordinaires et spéciales.

Le projet novateur européen « Transition Insertion » est financé par le Fonds Social Européen<sup>33</sup>. Depuis 2009, l'AWIPH est partenaire de ce projet développé sur base d'un constat : celui de la rupture face au monde du travail des jeunes sortis de l'enseignement spécialisé de forme 2 et 3. L'ambition du projet est d'éviter cette rupture en assurant la transition entre la fin de la scolarité et la vie active ainsi qu'une insertion socioprofessionnelle rapide. Pour ce faire, une fonction nouvelle a été créée afin de leur offrir un accompagnement lors de cette transition : il s'agit de la fonction de référent-coordonateur.

Ce projet, coordonné par le Centre de Coordination et de Gestion des programmes européens de la Fédération Wallonie-Bruxelles (CCGPE) - Enseignement obligatoire, entend favoriser l'insertion socio-professionnelle rapide en accompagnant les jeunes sortant de l'enseignement spécialisé de forme 2 et 3 dans leur transition au sortir de l'école.

Ce soutien à la transition est réalisé grâce à l'action d'un référent-coordonateur, fonction assumée par des professeurs, des éducateurs ou d'autres membres de l'équipe pédagogique des écoles d'enseignement spécialisé participant au projet.

Leur mission est d'orienter le jeune et de le soutenir dans ses démarches d'insertion en le conseillant et en activant les réseaux d'intervenants, ainsi que de lui renseigner les structures à mobiliser en fonction de son projet professionnel. Ce processus comprend un travail autour du développement personnel des élèves inscrits dans le projet. En effet, le travail individuel avec le jeune est axé sur la découverte de ses propres ressources et valeurs, et tend à inscrire l'élève en tant qu'acteur de son projet personnel et professionnel. Il est également essentiel d'instaurer un climat de confiance entre les intervenants : le référent, le jeune et sa famille. D'autant que dans cette dynamique, le référent devient bien souvent une personne ressource au-delà même de la scolarité. Le temps du suivi est de 16 mois : cela couvre la dernière année de l'enseignement et le semestre qui suit la sortie de l'école.

Les résultats du projet sont encourageants, tant au niveau de la transition des jeunes concernés : 93% de sorties positives en 2013, qu'au niveau des écoles concernées car celles-ci ont doublé lors de la programmation, passant de 5 à 10. Les écoles actuellement impliquées dans le projet sont situées dans les provinces de Liège et de Namur.

C'est pourquoi, afin d'en assurer la pérennisation, une nouvelle candidature a été introduite auprès du Fonds Social Européen dans le cadre de la nouvelle programmation 2014-2020. Ce projet sera présenté lors de la Conférence du Conseil de l'Europe des 5-6 novembre 2015 à Dublin, « Promotion des droits de l'homme des personnes handicapées : ambitions, impacts et défis à venir » organisée pour dresser le bilan de la mise en œuvre du Plan d'action du Conseil de l'Europe pour les personnes handicapées entre 2006 et 2015<sup>34</sup>.

La Communauté française fournit en **annexes 2.1, 2.2, 2.3 et 2.4** les résultats de quatre rapports annuels chiffrés sur les projets d'intégration scolaire menés sur la période 2010-2014. Ces chiffres reflètent la prise en considération concrète des besoins pédagogiques spécifiques des élèves scolarisés dans des établissements ordinaires ou spécialisés en Communauté française.

---

<sup>33</sup> Source : [https://www.awiph.be/awiph/projets\\_nationaux/transition-insertion/transition-insertion.html](https://www.awiph.be/awiph/projets_nationaux/transition-insertion/transition-insertion.html).

<sup>34</sup> Voir Session 4 dans le programme. <http://www.coe.int/Disability-Conference-2015>

### 1.3. Région Bruxelles-Capitale

Concernant l'application de la législation anti-discrimination, des changements sont intervenus pendant la période 2011-2015. La Région de Bruxelles-Capitale a conclu un accord de coopération avec le Centre pour l'égalité des chances. Le processus législatif relatif à la désignation officielle d'un organisme chargé de l'Égalité des Chances sera bientôt finalisé. Le jeudi 9 juillet 2015, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a donné son approbation à la proposition de désigner le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme comme point de contact local pour la discrimination à Bruxelles.

### 1.4. Communauté germanophone

La Communauté germanophone fournit en **annexe 1 (voir page 6)** des données chiffrées sur le nombre d'élèves handicapés qui suivent respectivement les filières ordinaires et spéciales d'éducation et de formation professionnelle. Ces chiffres reflètent le nombre croissant d'élèves intégrés dans une école régulière avec des besoins pédagogiques spécifiques en Communauté germanophone, soit le nombre de projets d'intégration menés pendant l'année scolaire 2014-2015, au total 347 projets.

Quant aux données chiffrées demandées relatives à la formation professionnelle, les données reprises en **annexe 1 (pages 6 à 8)** sont celles des mesures spécifiques pour personnes handicapées du DPB. En ce qui concerne les mesures ordinaires sur le marché du travail, l'aspect du handicap n'est pas retenu comme critère et ne peut dès lors pas être utilisé pour répondre aux questions.

Quant au Décret germanophone de 2004 (modifié en 2007) qui régit la formation professionnelle, mais qui ne traite pas d'éducation, le 19 mars 2012, la Communauté germanophone adoptait un nouveau décret visant à lutter contre certaines formes de discrimination. Ce décret, publié au Moniteur belge du 5 juin 2012, abroge en son article 41 les décrets de 2004 et 2007. Ce décret interdit la discrimination fondée sur 19 critères dits « protégés » (dont l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses ou philosophiques, un handicap, le sexe et les critères apparentés (grossesse, transsexualisme,...), une caractéristique physique et génétique, etc.<sup>35</sup>

Le champ d'application du Décret germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui prévoit des aménagements raisonnables, couvre l'accès aux biens et services dans son article 4, §7<sup>36</sup>. Cet article dispose que :

« Le présent Décret s'applique, dans chacun des domaines mentionnés ci-après, dans la mesure où ces domaines se rattachent à l'aire de compétence matérielle et territoriale de la Communauté germanophone, à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris aux organismes publics : l'accès aux biens et services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture. »

En outre, son article 5 pose l'interdiction de discrimination<sup>37</sup>. La notion de discrimination englobe notamment :

« 5. le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée. »  
Concernant le pourcentage d'élèves handicapés qui arrivent sur le marché du travail à l'issue d'une scolarité et/ou d'une formation ordinaire (s) ou spéciale (s), ces données statistiques ne sont pas disponibles en Communauté germanophone.

---

<sup>35</sup> Ce nouveau décret est également commenté sous l'article 1§2 (travail librement entrepris, non-discrimination) ; il figure en annexe 3.

<sup>36</sup> Voir en annexe 3 les dispositions du Décret précité.

<sup>37</sup> Ibid.

### **1.5. En Commission communautaire française**

Il est à noter que le Service bruxellois francophone des personnes handicapées a changé de nom et s'appelle officiellement depuis le 1er juillet 2015 PHARE (personne handicapée autonomie recherchée).

Un nouveau décret intitulé décret « inclusion » et son arrêté d'exécution concernant les aides aux personnes handicapées sont entrés en vigueur le 1er juillet 2015. Au niveau de la formation et l'emploi des personnes handicapées, il n'y a pas de changement notable actuellement . Toutefois, le décret inclusion prévoit des associations d'appui à la pré-formation (au niveau des acquis), à la formation et un service de conseil au niveau des aides techniques . Cependant, l'arrêté d'exécution concernant ces services n'est pas encore d'application.

#### **La formation en milieu ordinaire et l'accès à la scolarité.**

Au niveau de Phare (Cocof), la formation des personnes handicapées est exercée par Bruxelles-Formation (Institut bruxellois pour la formation). Les personnes handicapées ont donc accès aux centres « ordinaires » de formation. Pour les personnes handicapées inscrites à Phare, la Cocof collabore avec Bruxelles- formation qui a du personnel qui s'occupe spécifiquement des personnes handicapées en donnant des avis et conseils mais aussi en finançant, quand c'est nécessaire, le poste de formation.

Phare finance un accompagnement pédagogique (entre 250 et 600 heures par an en fonction du type de handicap) pour les personnes handicapées qui suivent un enseignement supérieur universitaire ou non universitaire ou une formation qualifiante.

Phare intervient également pour l'achat du matériel spécifique pour les personnes handicapées qui suivent une scolarité en enseignement ordinaire (primaire, secondaire ou supérieur).

Les accompagnements pédagogiques ont concerné 40 étudiants en 2014

## **Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées.**

### Note préalable

Suite à la 6<sup>ème</sup> réforme de l'Etat, certaines compétences et mesures en matière d'emploi sont progressivement transférées du Fédéral vers les Régions et Communautés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, dont l'accès à l'emploi des personnes handicapées, matière désormais régionale, ainsi que les mesures qui en découlent.

Néanmoins, les règles relevant du droit individuel et collectif du travail, en ce compris le bien-être au travail, et les règles relevant de la sécurité sociale restent fédérales, de même que les dispositifs de concertation sociale et la politique salariale.

Les données statistiques sur les personnes handicapées occupant un emploi dans les trois Régions figurent à l'**annexe 1 (page 9)**. Certaines tendances en matière d'emploi des personnes handicapées se dégagent : en vertu de l'Arrêté Royal<sup>38</sup> qui la crée, l'Enquête sur les forces de travail doit être menée chaque année porte sur l'ensemble du territoire belge.

En matière d'emploi des personnes handicapées dans les services publics et, le cas échéant, de réglementation en matière de quotas de recrutement, il revient à chaque entité de mener sa propre politique.

### **1. Etat fédéral**

Diverses mesures ont été prises pendant la période 2011-2015 en vue de favoriser l'accès au marché de l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi, parmi lesquels les personnes handicapées :

- Abattement spécifique sur les revenus du travail<sup>39</sup> :  
La personne handicapée qui travaille bénéficie d'une augmentation du plafond de ses revenus professionnels dans le calcul du montant des allocations de remplacement de revenus et d'intégration qui lui sont octroyés.
- Interventions financières dans les rémunérations et les cotisations de sécurité sociale :  
Les deux principales mesures de réduction de cotisations patronales de sécurité sociale et de subventions salariales sont les suivantes<sup>40</sup> :
  - *Aide à l'emploi de demandeurs d'emploi avec une capacité de travail réduite* :  
Dans le cadre du [plan Activa](#), l'Office national de l'emploi (ONEM) paie directement au travailleur ayant une aptitude de travail réduite une partie de sa rémunération (allocation de travail), dans la mesure où il satisfait à certaines conditions. L'employeur peut déduire le montant de cette allocation de travail du salaire net à payer au travailleur. Il peut en outre bénéficier d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale.
  - *Mesure "Economie d'insertion sociale" (SINE)* :  
Cette mesure favorise la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer dans l'économie sociale d'insertion, c'est-à-dire notamment, les entreprises de travail adapté (E.T.A.) et les ateliers sociaux, les entreprises d'insertion et les employeurs qui organisent des initiatives d'économie sociale locale. Peut être occupé dans le cadre de cette mesure, sous certaines conditions, un chômeur de longue durée, c'est-à-dire qu'au moment de son entrée en service, le travailleur ne doit pas être en possession d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur et être chômeur complet indemnisé (ou assimilé). L'employeur paye la totalité de la rémunération nette au travailleur mais reçoit de l'ONEM une subvention salariale (allocation de réinsertion) ou une fraction de ce montant en

<sup>38</sup> Arrêté Royal du 10 janvier 1999 relatif à l'organisation d'une enquête par sondage sur les forces de travail : [http://statbel.fgov.be/fr/binaries/KBEAK\\_1999-01-10\\_F\\_tcm326-107735.pdf](http://statbel.fgov.be/fr/binaries/KBEAK_1999-01-10_F_tcm326-107735.pdf)

Pour plus d'informations sur la méthodologie de l'enquête, voir [http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte\\_donnees/enquetes/efi/](http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte_donnees/enquetes/efi/)

<sup>39</sup> SPF Sécurité sociale : [https://www.socialsecurity.be/CMS/fr/citizen/displayThema/private\\_life/PRITH\\_8/PRITH\\_8\\_4/PRITH\\_8\\_4\\_4/PRITH\\_8\\_4\\_4\\_5/PRITH\\_8\\_4\\_4\\_5\\_1.xml](https://www.socialsecurity.be/CMS/fr/citizen/displayThema/private_life/PRITH_8/PRITH_8_4/PRITH_8_4_4/PRITH_8_4_4_5/PRITH_8_4_4_5_1.xml)

<sup>40</sup> Suite à la 6<sup>ème</sup> réforme de l'Etat, ces mesures sont progressivement transférées du Fédéral vers les Régions et Communautés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 : [http://www.emploi.belgique.be/detailA\\_Z.aspx?id=41755#](http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=41755#)

cas de travail à temps partiel. Il peut en outre bénéficier d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale.

- Recrutement dans l'administration fédérale :

Dans la fonction publique fédérale, le taux d'emploi des personnes reconnues comme ayant un handicap est de 1,45 %, en 2014, pourcentage communiqué par la « Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale » (CARPH).

La CARPH calcule le taux d'emploi en fin d'année civile, ce qui explique que les chiffres pour l'année 2015 ne sont pas encore disponibles.

Ce taux a progressé par rapport aux années 2009 et 2010, où il était respectivement de 0,9% et de 1,28%. Il a par contre très légèrement diminué par rapport aux années 2012 et 2013. Cette diminution peut s'expliquer par une diminution du nombre total de fonctionnaires fédéraux, et plus particulièrement dans les niveaux inférieurs où le nombre de collaborateurs connus comme personne avec un handicap sont surreprésentés.

Ces pourcentages sont effectivement toujours inférieurs au quota de 3% que l'autorité fédérale s'efforce d'atteindre. Néanmoins, il n'existe aucune obligation dans le chef du membre du personnel de se déclarer comme personne présentant un handicap. Dès lors, les pourcentages communiqués ne reflètent pas la réalité étant donné qu'il ne peut être exclu que certains membres du personnel refusent volontairement de se déclarer comme personnes présentant un handicap.

**Le nombre d'organisations fédérales atteignant ou dépassant ce quota de 3%** était de 10 en 2013, contre 5 en 2012.

L'autorité fédérale met tout en œuvre pour atteindre ce quota, que ce soit à l'aide d'initiatives réglementaires ou d'autres mesures pragmatiques.

C'est ainsi que, depuis le 1er janvier 2014, toute administration fédérale qui ne compte pas 3% de personnes avec un handicap a l'obligation de donner la priorité aux candidats avec un handicap. Elle est en effet dans ce cas obligée de d'abord consulter la liste reprenant toutes les personnes présentant un handicap qui sont lauréates d'une sélection et qui ont souhaité être inscrites sur cette liste.

De même, depuis le 1er janvier 2014, des mesures spécifiques d'aménagement du temps de travail ont été prévues pour la personne présentant un handicap. Cette personne peut ainsi accomplir son stage à mi-temps ou à quatre-cinquième temps.

Enfin, la définition d'une personne avec un handicap a été élargie aux personnes détentrices d'une attestation 'Vlaamse ondersteuningspremie' ('VOP', prime de soutien flamande) délivrée par le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (= VDAB), soit le service public compétent pour l'emploi et la formation professionnelle en région flamande. Ces personnes ont à présent le droit de figurer, si elles le souhaitent, sur la liste spécifique de recrutement des personnes handicapées lauréates d'une sélection.

Parallèlement à la réglementation, diverses mesures ont été mises en place afin de faciliter l'intégration des personnes avec un handicap. Citons ainsi les aménagements spécifiques qui peuvent être demandés par les personnes avec un handicap lors d'une procédure de sélection organisée par Selor. Une nouvelle brochure a ainsi été éditée, proposant aux organisations accueillantes un plan par étapes et une série de conseils pour organiser les aménagements nécessaires.

Un [plan d'action](#) diversité 2011-2014 a également été créé et détaille les actions à mener par les cellules diversité. Une trentaine d'actions prioritaires ont été définies, s'articulant autour de 5 axes : sensibilisation à la diversité en général (y compris les personnes handicapées), recrutement et sélection, accueil et intégration, formation et développement et, enfin, accompagnement.

Grâce à ces différentes initiatives, l'autorité fédérale a l'ambition d'atteindre au plus vite l'objectif des 3%. Enfin, le Service public fédéral (SPF) Personnel et organisation a publié une [brochure](#) afin de favoriser l'accueil et l'intégration de collaborateurs avec un handicap ou une maladie chronique.

- Adaptation des postes de travail et procédures de sélection dans la fonction publique :

Chaque organisation fédérale doit prendre en charge les frais liés aux adaptations de postes de travail pour son personnel. Une brochure éditée par l'Agence fédérale de recrutement (SELOR), intitulée '[Adaptations de poste de travail Optima HA](#)', propose un plan par étapes et toute une série de conseils visant à accompagner les travailleurs avec un handicap et à prévoir les aménagements nécessaires pour eux.

Par ailleurs, les procédures de sélection ont été adaptées au sein du SELOR : l'arrêté royal du 6 octobre 2005, modifié par l'arrêté royal du 5 mars 2007, prévoit que pour chaque sélection comparative de recrutement, il est établi une liste de lauréats et une liste spécifique de personnes handicapées lauréates. Ces personnes handicapées n'y figurent qu'à leur demande et gardent leur classement sans date limite de

validité. En outre, la personne handicapée peut demander de bénéficier d'aménagements raisonnables lors de sa participation à la sélection comparative de recrutement ou au test de sélection.

- **Projet pilote :**  
Début octobre 2014, la Direction générale personnes handicapées du SPF Sécurité sociale a lancé un projet pilote, destiné à soutenir les personnes bénéficiaires d'une allocation de handicap, qui souhaitent accéder au marché du travail. Il s'agit d'un accord de coopération entre le VDAB (service d'emploi public de la Flandre), les services spécialisés pour l'accompagnement de parcours, les mutualités et la DG Personnes handicapées. Des discussions sont également en cours entre la DG Personnes handicapées et le Forem (service public de l'emploi et de la formation en Wallonie) en vue de mettre sur pied un projet pilote similaire pour la Communauté française.
- **Campagne de recrutement de travailleurs handicapés dans l'administration fédérale :**  
A l'approche de la *Journée internationale des personnes handicapées*, le 3 décembre 2014, le SELOR a lancé à nouveau sa campagne 'Handicapable', afin de créer davantage d'opportunités sur le marché du travail pour les personnes handicapées.

#### La législation en matière d'aménagements raisonnables

Au niveau fédéral, la loi fédérale du 10 mai 2007<sup>41</sup> tendant à lutter contre certaines formes de discrimination<sup>42</sup> et s'applique à de nombreux domaines de la vie publique, interdit toute forme de discrimination directe ou indirecte, d'injonction de discriminer ou d'intimider, entre autres sur la base d'un handicap ou de l'état de santé actuel ou futur. Elle impose de procéder à des aménagements raisonnables<sup>43</sup> pour les personnes handicapées et dispose que le refus de procéder à ces aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée peut être considéré comme un acte discriminatoire (article 14).

La loi est applicable en ce qui concerne les relations de travail, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et la réglementation des licenciements et ce, tant dans le secteur privé que public, tant pour le travail salarié ou non, à tous les niveaux hiérarchiques et pour toutes les branches d'activité.

La loi anti-discrimination s'applique à de nombreux domaines de la vie publique: l'emploi, le secteur des biens et des services, toute activité économique, sociale, culturelle ou politique, la sécurité sociale et la protection sociale.

#### Loi fédérale sur le bien-être au travail

De plus, en vertu de la loi fédérale sur le bien-être au travail du 4 août 1996 récemment actualisée en avril 2014<sup>44</sup>, l'employeur public ou privé, responsable du bien-être des travailleurs, doit prendre des mesures de prévention pour éviter les situations à risque ou encore pour limiter les dommages. Ces mesures ont notamment trait à l'aménagement des lieux de travail, mais aussi à l'aménagement et l'adaptation du poste de travail, au choix et à l'utilisation d'équipement et de protection individuelle, etc. L'employeur doit donc tenir compte du handicap du travailleur dans le cadre des mesures de prévention prises pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs.

La responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de défaut à ses obligations.

La législation fédérale relative au

bien [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007051035&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007051035&table_name=loi)

<sup>1</sup> [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007051035&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007051035&table_name=loi)

<sup>1</sup> La « Législation-cadre » belge anti-discrimination transposant la législation européenne

---

<sup>41</sup> [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007051035&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007051035&table_name=loi)

<sup>42</sup> [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007051035&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007051035&table_name=loi)

<sup>43</sup> La « Législation-cadre » belge anti-discrimination transposant la législation européenne

Le concept d'aménagement raisonnable est défini sur base de l'article 5 de la directive européenne 2000/78/CE comme les « mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée ».

La loi anti-discrimination, qui transpose en droit belge les principes établis par la Directive 2000/78/ CE portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, fait partie d'un corpus législatif général anti-discrimination qui vise à lutter contre l'ensemble des formes de discrimination et qui s'est traduit par l'adoption, le 10 mai 2007 également, d'une loi tendant à lutter contre la discrimination entre hommes et femmes et la loi tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

<sup>44</sup> [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&table\\_name=loi&cn=1996080400](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=1996080400).

Le concept d'aménagement raisonnable est défini -être au travail impose donc désormais aux entreprises<sup>45</sup> de tenir compte des capacités de travail des travailleurs et d'apporter si nécessaire les aménagements raisonnables nécessaires. Les services (internes ou externes) de prévention et de protection (souvent encore appelés services de "médecine du travail", même si leur spectre d'action est bien plus large que la seule "surveillance de santé") sont donc des acteurs incontournables en la matière.

#### L'existence de mécanismes de plaintes ou de recours pour les personnes handicapées

Conformément à la loi du 15 février 1993 portant création du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR) [modifiée par les lois du 25 février 2003 et du 10 mai 2007], le Centre interfédéral de l'Égalité des Chances (actuellement dénommé CIEC), mécanisme indépendant interfédéral, est chargé de traiter des cas de discrimination dans tous domaines<sup>46</sup> dont l'emploi, basée par exemple sur un handicap.

La loi fédérale précitée du 10 mai 2007 prévoit des mécanismes de plainte ou de recours.

La personne handicapée, ou, à son bénéfice, un groupement d'intérêt ou le Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances peuvent déposer une plainte. Elle permet aux victimes de discrimination de faire valoir leurs droits et de porter l'affaire devant un tribunal civil. Lors de cette procédure civile, la victime peut se prévaloir du renversement de la charge de la preuve, c'est-à-dire que lorsque la victime invoque des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, il appartient à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Si le juge reconnaît l'existence d'une discrimination (par exemple à l'emploi), il pourra octroyer une indemnité forfaitaire à la victime et la personne peut obtenir des dommages et intérêts. Le juge peut aussi, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci.

Le *Centre Interfédéral d'Égalité des Chances (CIEC)* donne un aperçu de la jurisprudence belge concernant les aménagements raisonnables et l'emploi sur son site internet<sup>47</sup>. Il est à relever que la jurisprudence belge concernant les aménagements raisonnables dans l'emploi, applique le raisonnement de l'arrêt Chacon-Navas de la Cour de Justice européenne<sup>48</sup>. La possibilité d'aménagement raisonnable en vue de maintenir le travailleur dans l'entreprise doit être examinée avant tout licenciement, comme le montre des exemples de décisions judiciaires<sup>49</sup>.

L'impact de la législation en matière d'aménagements raisonnables et de ces décisions judiciaires sur une éventuelle hausse de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire n'a pas fait l'objet d'une analyse spécifique. Néanmoins, les différentes autorités compétentes en matière d'emploi, au niveau fédéral ou des différentes régions, mettent sur pied des mesures incitatives spécifiques pour favoriser les aménagements raisonnables par les employeurs.

Enfin, le CIEC publie des brochures d'informations sur les aménagements raisonnables sur son site internet, afin d'informer concrètement les personnes handicapées de leurs droits dans le domaine de l'emploi en Belgique<sup>50</sup>.

---

<sup>45</sup> Voir l'arrêté royal du 10 octobre 2012 fixant les exigences auxquelles les lieux de travail doivent répondre <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=37852>.

<sup>46</sup> Accessibilité, mobilité, enseignement, emploi, etc.

<sup>47</sup> [www.diversite.be](http://www.diversite.be).

<sup>48</sup> Arrêt de la Cour de Justice du 11 juillet 2006, Directive 2000/ 78/ CE- Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail – Notion de handicap : <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=56459&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=400989>

<sup>49</sup> [Tribunal du travail de Bruxelles, 6 mai 2015](#) ; [Tribunal du travail de Louvain, 23 avril 2015](#) ; [Tribunal du travail de Mons et Charleroi, 9 mars 2015](#) ; [Tribunal du travail de Louvain, 22 janvier 2015](#) ; [Tribunal du travail d'Anvers, 8 mai 2014](#) ; [Tribunal du travail d'Anvers, 27 juin 2013](#) ; [Tribunal du Travail Bruxelles, 26 mars 2013](#) ; [Cour du Travail Bruxelles, 9 janvier 2013](#) ; [Cour du Travail Bruxelles, 18 décembre 2012](#) ; [Cour du travail de Liège, 25 octobre 2011](#) ; [Tribunal du travail de Bruxelles, 6 juin 2011](#) ; [Cour du travail Mons, 24 juin 2011](#)

<sup>50</sup> <http://www.diversite.be/discrimination-des-personnes-avec-un-handicap>



## 2. Au niveau interfédéral

Une étroite collaboration entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des Régions et des Communautés reste d'actualité dans certains domaines liés à l'emploi :

- Le [Conseil national du travail](#) (CNT) est un organe **paritaire national et interprofessionnel**, compétent dans les **matières sociales** : diverses lois lui confèrent une mission d'avis ou de propositions en ce qui concerne le droit du travail individuel et collectif (durée du travail, contrats de travail, protection de la rémunération, ...), ainsi qu'en droit de la sécurité sociale (assujettissement à la sécurité sociale, notion de rémunération cotisable, pensions, ...).

Le CNT a également le pouvoir de conclure des conventions collectives de travail, soit pour l'ensemble des secteurs d'activités économiques, soit pour l'un de ces secteurs.

C'est ainsi que des conventions collectives de non-discrimination sur base, entre autres, du handicap y ont été conclues, en matière de recrutement, de sélection, d'emploi et de rémunération des travailleurs, détaillées dans la publication intitulée '[Vade-mecum des mesures d'intégration professionnelle des travailleurs handicapés](#)' (dernière mise à jour en septembre 2012), qui reprend également d'autres législations et aides à l'emploi en vigueur aux niveaux fédéral, régional et communautaire. Enfin, plus récemment, suite à l'[arrêté royal du 17 février 2013](#), un certain nombre d'employeurs liés par une convention collective de travail spécifique doivent réserver un effort d'au moins 0,05 % de la masse salariale en faveur d'un ou plusieurs groupes cibles, dont les personnes âgées, les jeunes et les personnes handicapées.

- Tant l'Etat fédéral que les différentes Communautés et Régions reconnaissent la notion d'aménagement raisonnable. Un [protocole relatif aux aménagements raisonnables](#), conclu le 19 juillet 2007 entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française, a pour objectif d'établir des principes et indicateurs communs pour l'interprétation du concept d'aménagements raisonnables.

Le Protocole vise à une inclusion sociale et professionnelle des personnes handicapées. Cette inclusion se réalise entre autre par la mise en œuvre d'aménagements raisonnables.

Il donne une définition du concept d'aménagement raisonnable et des critères auquel l'aménagement raisonnable doit répondre. Des [indicateurs](#) sont également proposés afin d'évaluer le caractère raisonnable de l'aménagement.

Ainsi, un aménagement raisonnable est une "mesure concrète pour neutraliser l'impact limitatif d'un environnement non adapté sur la participation d'une personne handicapée".

L'aménagement doit être efficace afin de permettre à la personne handicapée de participer effectivement à une activité, permettre une participation égale et autonome de cette personne et assurer sa sécurité. Le caractère raisonnable de l'aménagement est évalué à la lumière de la liste non limitative d'indicateurs cités par le protocole.

- Accès à l'information :
  - Mesures de promotion de l'emploi : un [site Internet](#) a été développé en collaboration entre l'Etat fédéral, la Région flamande, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-capitale et la Communauté germanophone. Ce site répertorie les mesures de promotion de l'emploi et donne un aperçu des avantages et primes accordés à l'employeur ou aux travailleurs, en ce inclus les travailleurs handicapés.
  - Bien-être au travail : le '[Belgian Safe Work Information Center](#)' (BeSWIC) est le centre de connaissance belge qui a pour objet de faciliter l'accès à l'information concernant le bien-être au travail, notamment pour les personnes handicapées.

Par ailleurs, le *Centre interfédéral pour l'égalité des chances*, en collaboration avec le ministre fédéral pour l'emploi et l'égalité des chances, les trois ministres régionaux en charge de l'emploi et l'*Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*, a initié un programme de recherche réalisé par deux consortiums universitaires, dont les résultats ont été publiés en 2012, dans le premier

[Baromètre de la diversité : Emploi](#)<sup>51</sup>. Il s'agit d'un instrument de mesure structurel qui dresse de manière scientifique un état des lieux de la gestion de la diversité en Belgique, et plus largement de l'attitude à l'égard de personnes caractérisées entre autres par leur âge, leur origine, leur orientation sexuelle ou leur handicap.

---

<sup>51</sup> La prochaine édition est prévue pour 2018.

### 3. Entités fédérées

#### 3.1. Autorité flamande

En Flandre, en 2013, une prime de soutien flamande (subvention pour coût salarial pour les personnes handicapées) (dit le VOP) a été payée, aux employeurs (réguliers) de 12 427 personnes (au moins pendant un trimestre). Fin 2013, on comptait 16 747 personnes handicapées actives dans des ateliers protégés flamands. Signalons encore qu'en 2013, on a dénombré 254 interventions dans les coûts des outils de travail, 114 dans l'aménagement du poste de travail et 703 dans les frais de déplacement. La réglementation en la matière n'a pas été modifiée depuis le dernier rapport.

Au 31/12/2013, 597 personnes affectées d'un handicap ou d'une maladie chronique travaillaient au sein de l'Autorité flamande (soit 1,4 %, alors que l'on vise 3%).

#### 3.2. En Région Wallonne

Emploi – voir les données chiffrées en annexe 1, p.2.

Les données issues de l'Enquête sur les Forces de Travail (module ad hoc 2011)<sup>52</sup> sont assez décevantes : non seulement le taux d'emploi des personnes handicapées est faible (sous la moyenne européenne), mais il est en diminution par rapport à l'enquête précédente. On sait que cette enquête n'échappe pas à un certain nombre de critiques méthodologiques, mais il faut reconnaître que c'est le moins mauvais indicateur dont on dispose. Si on extrapole les taux obtenus sur l'échantillon pour estimer le nombre de personnes concernées dans la population, on obtient pour la Wallonie un peu plus de 2.330.000 personnes de 16 à 64 ans, dont 420.000 seraient en situation de handicap, et dont près de 150.000 seraient à l'emploi. Il faut aussi souligner que la diminution du taux d'emploi des personnes handicapées est une réalité largement partagée dans les pays développés, ce qui ne peut être dissocié de l'augmentation du taux de prévalence du handicap, du vieillissement de la population, ou encore de l'évolution des modalités du travail. On parle souvent de la nécessité de rapprocher les personnes éloignées de l'emploi des exigences des entreprises. En matière d'emploi des personnes handicapées, on constate quotidiennement la nécessité – et la difficulté – de rapprocher l'emploi des personnes handicapées, c'est-à-dire notamment de veiller à l'adéquation des fonctions exercées et des modalités de travail par rapport aux capacités des personnes handicapées.

Toujours est-il que cette évolution vient sanctionner des efforts pourtant de plus en plus importants déployés en vue d'améliorer l'emploi des travailleurs handicapés. Ainsi, en ce qui concerne la Wallonie :

- La législation antidiscrimination est promue, en liaison avec celle de la diversité en entreprise.
- Les principales aides à l'emploi dont la gestion est confiée à l'AWIPH visent l'amélioration des situations de travail. Il s'agit de la prime de compensation (PC<sup>53</sup>), que l'AWIPH a proposé de renommer "soutien à l'ajustement des situations de travail", proposition que le Gouvernement wallon n'a pas encore reprise à son compte), matérialisée sous forme du remboursement d'un pourcentage du coût salarial du travailleur, fixé sur base d'une estimation du coût des mesures prises par l'entreprise pour permettre au travailleur handicapé d'assumer au mieux ses fonctions. Le nombre d'interventions est en très forte augmentation<sup>54</sup>. Cette augmentation pose d'ailleurs un problème de moyens financiers. Dans le contexte budgétaire difficile que connaissent les pouvoirs publics, des mesures ont dû être prises pour freiner l'augmentation des coûts liés à l'augmentation du nombre d'interventions. C'est ainsi que la masse salariale sur laquelle porte l'intervention a été légèrement rabotée, et que le pourcentage maximum d'intervention est aussi passé de 50 à 45 %. Cependant, il faut également se souvenir que par rapport aux 150.000 personnes handicapées à l'emploi, le nombre de bénéficiaires des aides est modeste (moins de 10 %). Il ne s'agit donc ni du seul, ni du principal moteur de l'emploi des personnes handicapées.
- Il y a bien sûr aussi des aides liées à l'aménagement des postes de travail (APT)<sup>55</sup>. Leur nombre a toujours été relativement modeste. Il faut savoir que certains aménagements sont intégrés dans la prime de compensation.

<sup>52</sup> Voir annexe 1, (9), p.2.

<sup>53</sup> Voir annexe 1, (11), p.2.

<sup>54</sup> Voir annexe 1, (12), p.2.

<sup>55</sup> Voir annexe 1, (13), p.2.

- Dans le cadre d'un projet cofinancé par le Fonds social européen (Ergojob), l'AWIPH a embauché deux ergonomes qui viennent en soutien aux agents en intégration professionnelle chargés d'assurer la gestion des aides à l'emploi pour les travailleurs handicapés. Ils se centrent tout naturellement sur l'analyse et l'amélioration qualitative des situations de travail, la PC ou l'APT pouvant être sollicités au besoin pour financer les aménagements envisagés.
- D'autres aides de l'AWIPH, mais plus encore d'autres instances publiques, visent la promotion de l'embauche de travailleurs handicapés. On peut par exemple se réjouir de l'augmentation des aides "Activa" accordées par le fédéral pour l'embauche de travailleurs handicapés<sup>56</sup>. En ce qui concerne l'AWIPH<sup>57</sup>, le nombre de "primes à l'intégration" et de "primes au tutorat" est également en hausse. La promotion de ces aides (spécifiques ou non) est assurée via un site internet commun à l'ensemble des organismes publics concernés : [www.autravail.be](http://www.autravail.be).
- Dans les services publics, d'importantes modifications ont été apportées dans les législations régissant une obligation d'emploi de travailleurs handicapés, d'une part dans les provinces, communes, centres publics d'action sociale et associations de services publics (« pouvoirs locaux »)<sup>58</sup>, d'autre part dans les services du Gouvernement wallon (service public de Wallonie et organismes d'intérêt public dont le personnel est soumis au Code wallon de la fonction publique)<sup>59</sup>. Ces modifications tiennent à la définition des travailleurs handicapés, à la base à laquelle leur nombre est comparé, à la prise en compte (ou non) de certaines catégories de travailleurs, aux modalités d'information des travailleurs, à la création d'une commission d'accompagnement, à des mesures alternatives à l'emploi direct, etc. Les travailleurs concernés ne sont pas seulement les travailleurs dont le handicap est reconnu par une instance externe. Par exemple, les travailleurs pour lesquels un aménagement raisonnable a été mis en place en raison d'un handicap, sont désormais pris en considération. A noter que notamment pour les services qui ne peuvent employer certaines catégories de travailleurs handicapés, le recours à des contrats avec les ETA est encouragé.
- En ce qui concerne les pouvoirs locaux, un premier état des lieux établi dans le cadre de la nouvelle réglementation a permis de constater une augmentation du taux d'emploi des travailleurs handicapés. Plus intéressant que le respect de l'obligation d'emploi (qui prévoit des modalités de calcul assez spécifiques), on peut considérer que la meilleure information à utiliser dans une perspective de comparaisons internationales est tout simplement la comparaison de l'effectif de travailleurs handicapés à l'effectif total des organismes en question. Dans ce cadre, on constate (fin 2013) un taux d'emploi de 2,95 % dans les communes, 3,62 % dans les provinces, 1,41 % dans les centres publics d'aide sociale et de 1,31 % dans les associations de services publics. En fonction des efforts déployés, le prochain état des lieux (prévu à la fin de l'année 2015) devrait indiquer une nouvelle progression des taux d'emploi<sup>60</sup>.
- Au niveau des services de la Région, le taux atteint lors du dernier état des lieux réalisé (fin 2012) s'établissait à 1,53 %, pour 0,95 % en 2009. Compte tenu de la nouvelle réglementation publiée en ce début 2015, et de la campagne de promotion qui l'accompagne, la progression devrait se poursuivre.
- Le Service Public de Wallonie, en collaboration avec le Ministère de la Communauté Française, a défini un plan d'action de promotion de la diversité. Dans ce cadre, des actions sont spécifiquement dédiées aux travailleurs handicapés.
- Les entreprises de travail adapté sont, par principe, réservées aux personnes handicapées « incapables, temporairement ou définitivement, d'exercer une activité professionnelle dans des conditions ordinaires de travail ». Les conditions d'accès ont récemment été précisées, ce qui souligne le caractère résiduaire de l'emploi adapté<sup>61</sup>. Par ailleurs, il convient de rappeler que le statut des travailleurs des ETA est celui de l'ensemble des travailleurs : contrats de travail, respect du revenu minimum moyen mensuel garanti, ... La subvention principale des ETA, à savoir celle liée à la subvention salariale des travailleurs de production, est liée à leur « perte de rendement », établie comme défini dans la réglementation. Enfin, on peut aussi souligner que pas mal de travailleurs des ETA exercent leurs fonctions dans des entreprises ordinaires, dans le cadre de « contrats d'entreprise ». La proportion de ces

<sup>56</sup> Voir annexe 1, (14), p.2.

<sup>57</sup> Voir annexe 1, (15), p.3.

<sup>58</sup> Voir annexe 1, (16), p.3.

<sup>59</sup> Voir annexe 1, (17), p.3.

<sup>60</sup> Voir annexe 1, (18), p.3.

<sup>61</sup> Voir annexe 1, (19), p.3.

travailleurs est en progression constante, ce qui signifie que le nombre de travailleurs qui exercent « dans les murs » des entreprises de travail adapté est en régression<sup>62</sup>.

- Le nombre de travailleurs en ETA étant contingenté, mais le nombre de travailleurs soutenus en entreprise ordinaire ne l'étant pas, le nombre de ces derniers rejoint progressivement le premier nombre<sup>63</sup>. Il faut cependant rappeler que d'un point de vue financier, les dépenses restent très nettement consacrées à l'emploi protégé, les dépenses par travailleur étant plus que doublées en ETA par rapport à celles en circuit ordinaire<sup>64</sup>. Les mesures d'économie dont question ci-dessus, destinées à permettre de faire face à l'évolution du nombre d'aides à l'emploi ordinaire, n'ont affecté que ces aides (même si des mesures temporaires ont également été prises dans le secteur de l'emploi adapté, les mesures prises en ce qui concerne l'emploi ordinaire sont des mesures structurelles).
- Un programme de « soutien dans l'emploi », inspiré du courant du Supported Employment, est développé en Wallonie depuis 2005. En 2009, le nombre de services conventionnés et subventionnés a doublé. Depuis, et en toute logique, le nombre de bénéficiaires n'a plus augmenté. Il est même en relative diminution est relativement stable, dans la mesure où les services sont incités à assurer un suivi intensif à un nombre restreint de bénéficiaires, plutôt que de soutenir un maximum de bénéficiaires<sup>65</sup>. D'un point de vue qualitatif (méthodologique), on peut dire que l'action a atteint sa vitesse de croisière. Un colloque a d'ailleurs rendu compte de cette action en ce début 2015 (voir <http://bit.ly/awiph-soutien>).
- Les Missions régionales bénéficient toujours de subventions dédiées à des jobcoaches spécialisés dans le soutien à l'insertion professionnelle de personnes handicapées.
- L'AWIPH mène des actions de sensibilisation des « intermédiaires de l'emploi », cofinancées par le Fonds social européen. C'est ainsi que de nombreux agents du FOREM, d'entreprises d'intérim, d'organisations syndicales, de gestionnaires RH des pouvoirs publics, etc., ont pu être touchés par ces actions.
- Enfin, une importante action d'information est menée<sup>66</sup>.

### 3.3. Région de Bruxelles-Capitale

#### Les chiffres relatifs au nombre de personnes handicapées occupant un emploi en Région de Bruxelles- Capitale

Le Conseil Supérieur de l'Emploi estime dans une note du 20 mai 2014 que la Belgique compte 169.000 personnes reconnues en tant qu'invalides. Cette même note en dénombre 16.000 en Région de Bruxelles-Capitale, dont 7.000 sont salariés.

#### Le soutien à l'emploi de personnes présentant un handicap au sein des entreprises

ACTIRIS dispose d'un service diversité qui aide les entreprises à développer et à mettre en place une politique de diversité. Les consultants diversité d'ACTIRIS proposent des plans diversité qui ciblent 5 groupes prioritaires: les travailleurs ayant un parcours de migration, les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs présentant un handicap, les travailleurs de moins de 25 ans et de plus de 45 ans. A la fin 2013, on recensait 80 entreprises bruxelloises, convaincues par le service diversité d'ACTIRIS d'engager 162 actions ciblant spécifiquement les travailleurs présentant un handicap.

Par ailleurs, Actiris a initié en 2014 en collaboration avec la Fédération Bruxelloise des Entreprises De Travail Adapté (FEBRAP), des mesures spécifiques visant à guider les employeurs qui montrent un intérêt pour l'emploi des travailleurs handicapés. Via le projet pilote « Pool H », les entreprises sont mises en contact avec des organisations qui favorisent l'emploi des personnes présentant un handicap. A cette fin, une brochure HANDICAP EMPLOI a été créée et distribuée à plus de 3000 exemplaires. Cet outil a été utilisé, lors des visites en « face to face » auprès des employeurs Bruxellois. Le projet « Pool H » a été prolongé en 2015, avec la volonté de mettre encore plus l'accent sur les visites en « face to face » auprès des employeurs.

---

<sup>62</sup> Voir annexe 1, (20), p.4.

<sup>63</sup> Voir annexe 1, (21, 22), p.4.

<sup>64</sup> Voir annexe 1, (23), p.4.

<sup>65</sup> Voir annexe 1, (24), p. 4.

<sup>66</sup> On pourra consulter les pages « employeurs » du site internet de l'AWIPH :

[https://www.awiph.be/integration/se\\_former\\_travailler/employeurs/index.html](https://www.awiph.be/integration/se_former_travailler/employeurs/index.html).

Une brochure destinée aux employeurs a aussi été récemment publiée :

<https://www.awiph.be/pdf/documentation/publications/emploi/Brochure-Travailleurs-handicapes.pdf>

### L'application de quotas dans les institutions publiques en Région de Bruxelles-Capitale

Les institutions publiques bruxelloises dont ACTIRIS, sont tenues d'engager un quota de 2% de main-d'œuvre présentant un handicap parmi leur effectif. A ce stade, force est de constater que malgré des efforts, aucune institution publique n'a atteint cet objectif. Face à une proportion de 0,4% de membres du personnel qui présentent un handicap, Actiris n'a pas tardé à prendre des mesures dans son plan diversité 2015-2016 pour atteindre cet objectif de 2%. Un groupe de travail établi d'ailleurs actuellement un plan d'action consacré à cette question, qui sera prochainement présenté aux organes décisionnels d'Actiris.

### **3.4. Communauté germanophone**

Les mesures d'emploi ordinaires de la Communauté germanophone sont aussi ouvertes aux personnes handicapées. Il y a un nombre inconnu de personnes handicapées qui travaillent avec un contrat de travail ordinaire sur le marché de l'emploi ordinaire. Outre ces mesures d'emploi ordinaires, il existe en Communauté germanophone de Belgique l'emploi en milieu protégé les mesures d'emploi accompagné en milieu ordinaire (supported employment) où l'accompagnement est assuré par le DPB.

Le Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, entre autre son article 5, constitue un cadre juridique protecteur pour lutter contre la discrimination envers les personnes handicapées dans l'emploi. En vertu de cette disposition, un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue une discrimination dans le domaine de l'emploi. L'emploi entre en effet dans le champ d'application de cette réglementation, défini à l'article 4.

Pour les chiffres demandés relatifs à l'emploi en milieu ordinaire et en milieu protégé et fournis par le DPB, il convient de se référer à l'**annexe 1 (pages 9 et 10)**.

Le 19 mars 2012, la Communauté germanophone a approuvé le Décret visant à lutter contre certaines formes de discrimination (dont celle basée sur le handicap). Ce Décret transpose plusieurs directives européennes<sup>67</sup> et s'applique à toutes les compétences de la Communauté germanophone<sup>68</sup>.

En juin 2012, le Protocole de collaboration entre la Communauté germanophone et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme<sup>69</sup> a été signé dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 33 § 2 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Dans le cadre de Protocole de collaboration, la Communauté germanophone charge, pour les matières ressortant de ses compétences, le Centre de mettre en place et d'assurer le fonctionnement d'un mécanisme indépendant conforme au prescrit de l'article 33 § 2 de la Convention, selon les modalités convenues dans l'article 6 du Protocole.

Comme pour les questions relatives aux articles 15§1 et 15§3, il convient de se référer aux dispositions en **annexe 3** du Décret de la Communauté germanophone de Belgique du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination.

---

<sup>67</sup> Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et d'origine ethnique ; Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ; Directive 76/207/CEE du Conseil des Communautés européennes du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 23 septembre 2002 modifiant la Directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail ; Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et de services ; Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail).

<sup>68</sup> Il abroge en son article 41 le Décret de la Communauté germanophone de Belgique du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail.

<sup>69</sup> En application du protocole de collaboration entre l'Etat Fédéral et toutes les Entités Fédérées Belges, signé en juin 2013, ce centre est devenu le „Centre interfédéral pour l'égalité des chances ».

Quant à l'application de quotas dans les administrations, la Communauté germanophone ne dispose, à ce jour, pas de base légale qui prévoit des quotas obligatoires pour l'engagement de personnes handicapées au sein de ses administrations. Toutefois, dans le cadre du Concept régional de développement (REK<sup>70</sup>) de la Communauté germanophone, le gouvernement a prévu un projet visant la promotion de l'emploi des personnes handicapées dans les pouvoirs publics et locaux.

### **3.5. En Commission communautaire française**

#### **Emploi des personnes handicapées**

Au niveau de l'emploi ordinaire, Phare intervient pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Ses interventions sont les suivantes :

- prime d'insertion ; intervention dans le salaire pour compenser la perte de rendement
- prime d'installation : intervention envers les indépendants
- Contrat d'adaptation professionnelle : période d'adaptation entre l'employeur et la personne handicapée avec un programme de formation
- prime de tutorat : intervention pour permettre à un collègue d'accompagner un collègue handicapé dans l'entreprise
- stage de découverte : découvrir le monde de l'entreprise pendant 10 jours maximum
- prime à l'intégration : financer des formations à des travailleurs en rapport au handicap de leur collègue (ex : cours de langue des signes)
- adaptation du poste de travail (aménagement raisonnable)

En ce qui concerne l'emploi protégé, Phare subventionne des entreprises de travail adapté qui emploient des travailleurs handicapés qui ne peuvent pas, momentanément ou définitivement en fonction de leur handicap travailler dans l'emploi ordinaire. Phare accorde aussi des contrats d'adaptation professionnelle et des stages de découverte en ETA. Celles-ci peuvent engager 40 % de travailleurs qui ne sont pas subventionnés comme travailleurs handicapés .

Depuis 3 ans, la Cocof a établi un arrêté instaurant un quota de 5 % de travailleurs handicapés dans ses services.

En ce qui concerne les aménagements raisonnables, la matière est régie par le décret inclusion et son arrêté d'application. Phare rembourse à l'employeur tous les frais d'adaptation supplémentaires liés au handicap.

Concernant la législation anti-discrimination, les réponses ont été données ci-avant (logement, transports, loisirs, aides à la communication : téléphone adapté...) Phare n'intervient pas au niveau de la culture.

Les statistiques de la Commission communautaire française en matière d'emploi peuvent être consultées en **annexe 1, p.10**.

---

<sup>70</sup> "Regionales Entwicklungskonzept" (REK II) : pour plus d'informations, [http://www.dglive.be/desktopdefault.aspx/tabid-258/624\\_read-43931/](http://www.dglive.be/desktopdefault.aspx/tabid-258/624_read-43931/)

### **Paragraphe 3 – Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale.**

#### **Note préalable**

*Pour toutes les entités fédérées, les membres du Comité sont invités à consulter également les réponses aux questions et aux observations du Comité sur l'article 15, § 2.*

*La Belgique considère que les personnes handicapées doivent pouvoir exercer leur droit à l'autonomie de vie et à l'inclusion dans la société sans discrimination, comme des citoyens à part entière jouissant de tous les droits humains. C'est pourquoi, depuis 2014, la nouvelle législation réformant les régimes d'incapacité permet à la personne handicapée d'être entendue concernant ses choix de vie, en passant d'un régime d'incapacité à un régime de capacité et d'un régime de représentation à un régime d'autonomie.*

*Les principes d'inclusion s'inscrivent explicitement dans le cadre de législations et de plans d'action des Communautés et Régions, compétentes en la matière.*

*Le Centre interfédéral de l'Égalité des Chances présente une photographie de l'ensemble des législations anti-discrimination en Belgique sur son site internet<sup>71</sup>.*

Concernant l'accès à la communication, le Nombre de sites internet labellisés any surfer est suivi attentivement par les associations compétentes, dans toutes les Régions.

*Les sites internet repris dans l'échantillon d'AnySurfer -issus de catégories multiples (banques, voyage, musique, immobilier, journaux, telecom, utilitaires, etc...)- ont été soumis à une série de critères (usage de la souris, alternative textuelle aux images ou aux fragments audio et vidéo, sous-titrage, etc...). Pour passer le test, il fallait obtenir un score minimum de 75 pc.*

*Seuls 31 des 209 sites examinés (14,8%) y sont parvenus, selon AnySurfer. Un pourcentage en très légère hausse par rapport au chiffre de la précédente enquête datant de 2013 (14,2%). Lors de la première étude effectuée en 2007, le taux de réussite à ce test d'accessibilité était de 4 pc.*

*Concernant la question spécifique liée à l'accès des personnes handicapées aux transports, il convient de souligner que le transport ferroviaire relève de la compétence fédérale sur l'ensemble du territoire, notamment pour ce qui concerne l'accessibilité d'ordre physique tels que les aménagements des quais, des gares, des guichets, ainsi que pour l'accessibilité d'ordre humain telle que l'aide apportée par un membre du personnel de la SNCB quant à la montée ou la descente d'un wagon.*

#### **1. Etat fédéral**

##### Inclusion sociale des personnes handicapées

Le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, a été créé par l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions, par un accord de coopération signé par leurs Gouvernements respectifs. Sur la base de ses travaux, il formule des recommandations qui font l'objet de discussions dans tous leurs Gouvernements et Parlements, ainsi que dans des instances consultatives. Le chapitre 3 de son dernier rapport bisannuel est consacré aux problèmes de pauvreté chez les personnes malades ou handicapées.

Le Baromètre Interfédéral de la Pauvreté a pour objectif principal de mieux faire connaître le phénomène de la pauvreté, laquelle affecte de nombreuses personnes en Belgique, parmi lesquelles les personnes handicapées.

Afin d'évaluer spécifiquement le niveau de vie et le risque de pauvreté chez les personnes handicapées, une enquête a été réalisée à la demande du Service public fédéral Sécurité sociale et du Service public de programmation Politique scientifique, auprès de la Katholieke Universiteit Leuven, dont l'une des conclusions révèle que pas moins de 39% des personnes handicapées bénéficiant d'une allocation fédérale de handicap vivent sous le seuil de pauvreté européen (Handilab, 2012).

---

<sup>71</sup> <http://www.diversite.be/fotographie-des-legislations-antidiscrimination>.

Un 'Plan d'Action Fédéral Handicap' est en cours de préparation, dont la finalité est d'inclure, outre la dimension transversale du handicap, des objectifs et mesures spécifiques visant à rencontrer les recommandations du Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU adressées à la Belgique en 2014.

#### De nouvelles législations fédérales relatives aux droits des personnes handicapées ont été adoptées depuis 2011 :

- La loi du 17 mars 2013 réformant les régimes d'incapacité et instaurant un nouveau statut de protection conforme à la dignité humaine, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2014.
- La loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance, entrée en vigueur le 16 juin 2014.
- L'Arrêté royal du 14 avril 2013 modifiant certains arrêtés royaux relatifs aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle visant à relever la limite relative à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental, entrée en vigueur le 20 mai 2011.

La législation fédérale anti-discrimination s'applique à tous les domaines couverts par l'article 15, §3<sup>72</sup>. Le Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances reçoit des signalements individuels (voir l'**annexe 1, page 11**), soit des plaintes pour discrimination en provenance de toutes les Régions de Belgique pour ce qui concerne le logement, les transports, les télécommunications, la culture et les loisirs<sup>73</sup>.

#### Accessibilité

S'agissant du projet visant à dresser un inventaire précis des bâtiments publics fédéraux et de leur accessibilité, la Régie des Bâtiments, administration compétente<sup>74</sup> au niveau fédéral, a bien initié depuis quelques mois un projet de formulaire d'évaluation de l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite des bâtiments fédéraux qu'elle gère. L'utilité d'un tel formulaire est aujourd'hui évidente et c'est pourquoi cette administration y travaille résolument.

Plus précisément, l'objectif de ce formulaire est de mesurer systématiquement le niveau d'accessibilité de ces bâtiments, d'une part en fonction des exigences régionales actuelles et, d'autre part, en fonction des éventuelles améliorations complémentaires qui dépassent le cadre des réglementations en vigueur.

L'ampleur du travail impose d'emblée d'envisager une évaluation région par région et en commençant prioritairement par :

- la région de Bruxelles-capitale,
- les fonctions les plus sensibles quant à leur accessibilité au grand public (1. Justice, 2. Musées, 3. Finances, etc.)
- et des immeubles peu complexes pour s'habituer progressivement au formulaire et pour permettre de l'améliorer d'avant d'aborder les sites les plus exigeants.

Toutefois, la tâche s'avère actuellement complexe pour les principales raisons suivantes :

1. Notre patrimoine dépend de trois réglementations distinctes ; ce qui implique la mise au point de trois formulaires d'évaluation sensiblement différents. Le résultat de l'évaluation ne permettra donc pas de comparer totalement entre eux des bâtiments de régions différentes.
2. Les réglementations actuelles respectées à la lettre ne rendent pas un bâtiment neuf accessible à 100 %, quelle que soit la région. En effet, elles sont largement orientées vers les besoins des personnes en chaise roulante, et non vers ceux des personnes porteuses d'autres déficiences.
3. L'esprit de la Convention des Nations Unies de 2006 devra encore être transposé en prescriptions concrètes et mesurables dans les réglementations, ce qui handicape au jour le jour les décideurs et les concepteurs pour des raisons pratiques, et aussi car les budgets alloués sont étroitement liés aux obligations existantes, qui sont insuffisantes.
4. L'idéal serait que le travail de remplissage des formulaires soit confié à des associations spécialisées qui emploient des personnes handicapées, lesquelles pourraient opérer « en continu » en fonction des éventuels budgets disponibles, ce qui aurait pour avantage complémentaire de bénéficier du même regard critique d'un complexe de bâtiment à l'autre, au sein d'une même région.

<sup>72</sup> Voir à cet égard p [9018](#).

<sup>73</sup> Voir le point sur l'existence de mécanismes de plainte ou de recours pour les personnes handicapées, p [9149](#).

<sup>74</sup> <http://www.regiedesbatiments.be/>



5. Idéalement, quant au fond, il serait bien que la conception du premier formulaire au moins fasse l'objet d'un minimum de débats contradictoires entre spécialistes PMR<sup>75</sup>.
6. Le patrimoine géré par la Régie des Bâtiments est non seulement quantitativement important, mais aussi très diversifié. En effet, il comprend tantôt des bâtiments classés ou très vétustes, tantôt des ensembles très complexes (par exemple le Mont des Arts et le Palais de Justice à Bruxelles) ou encore des bâtiments neufs, rénovés ou loués.
7. Le *Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances* a manifesté le souhait d'intégrer dans ces formulaires une section relative aux plans d'évacuation des immeubles en cas d'incendie, donnée d'accessibilité elle aussi très complexe, dépendante de nombreux décideurs, souvent minimisée et donc insuffisamment étudiée. Une telle demande est cohérente, mais vient encore complexifier le travail et ralentir le processus décisionnel, car ces plans relèvent de la gestion d'immeuble par les occupants et non par la Régie. Il faudrait que cette donnée soit gérée par une autre organisation fédérale qui a pour mission spécifique de superviser l'ensemble des organisations fédérales.

### Mobilité et Transports

En matière de mobilité, la Belgique se conforme progressivement aux Règlements européens sur les droits des passagers. Les droits des personnes handicapées sont également concernés. Chacun des modes de transport est pris en compte : le rail, l'aérien, le maritime et le routier.

Pour le rail, la SNCB publie sur son site une brochure détaillée à l'usage des personnes handicapées et à mobilité réduite. La brochure est également disponible sur demande en braille ou en grands caractères.

En ce qui concerne le transport aérien, l'aéroport de Bruxelles National offre de nombreux services à l'attention des personnes handicapées.

A chaque entrée, une borne d'appel est prévue pour le service d'accompagnement, et l'accompagnement est garanti jusqu'à bord des avions. L'aéroport dispose de matériel roulant pour faciliter l'acheminement des personnes handicapées et des personnes à mobilité réduite.

Sur le site du SPF Mobilité et Transports<sup>76</sup>, tous les Règlements européens sur les droits des passagers sont disponibles, et les mesures pour les personnes handicapées y sont détaillées.

Concernant l'application des réductions tarifaires, la variation des frais de réservation obligatoire selon la période de voyage et l'absence de dispositions en faveur des déficients visuels pour le train à grande vitesse Thalys (Allemagne, Belgique, France, Pays-Bas), qui ne propose des réductions tarifaires qu'aux usagers en fauteuil roulant, Thalys est une société privée et son offre est « hors contrat de gestion » avec l'Etat belge, contrairement à des entreprises publiques ferroviaires comme la SNCB, la SNCB Holding et Infrabel<sup>77</sup>.

## **2. Entités fédérées**

### **2.1. Autorité flamande**

#### Communication

En réponse aux conclusions et recommandations du rapport précédent relatives à la langue des signes et adressées notamment à l'Agence flamande pour les personnes handicapées (*Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap – VAPH*) en tant qu'entité flamande compétente pour la mise en œuvre de la politique des personnes handicapées, plusieurs démarches ont été entreprises dans la direction recherchée :

- Projet d'interprétation à distance (« Talk to me »): facilite la communication quotidienne entre les personnes sourdes et malentendantes d'une part et entendantes d'autre part. Par le biais d'un écran, la discussion entre un sourd et un entendant est traduite du néerlandais parlé en langue des signes flamande et inversement. Actuellement, il ne s'agit encore que d'un projet mais le but est que cette méthode puisse être utilisée de façon structurelle à l'avenir.

<sup>75</sup> Personnes à mobilité réduite.

<sup>76</sup> <http://www.mobilit.belgium.be>.

<sup>77</sup> [http://mobilit.belgium.be/fr/traficferroviaire/financement/contrats\\_gestion](http://mobilit.belgium.be/fr/traficferroviaire/financement/contrats_gestion)

- Recours à des interprètes dans les centres de santé mentale  
En vue de rendre les soins de santé mentale ambulatoires accessibles aux personnes atteintes de surdité congénitale, l'interprétation en langue des signes flamande est subventionnée dans ce type de centre pendant une année.
- « Teletolk », volet d'interprétation de la *Vlaamse infolijn* (Infoligne flamande)  
L'Infoligne flamande est un service de l'Autorité flamande visant à fournir aux citoyens des informations correctes sur les services de l'Autorité flamande. Aujourd'hui, grâce au projet « Teletolk », on peut également fournir des informations aux sourds et malentendants. L'Infoligne flamande s'engage à héberger le site web [www.teletolk.be](http://www.teletolk.be) et à traiter les contacts Teletolk entrants par le biais du canal de *chat*.

#### Mesures pour surmonter les obstacles - Aides techniques

Le nombre de décisions positives sur le plan de l'assistance matérielle individuelle a évolué comme suit depuis 2011: en 2011, on comptait 39.083 décisions positives ; en 2012, 33.597 ; en 2013, 34.415 et en 2014, 35.292.

En 2014, plusieurs adaptations importantes ont été apportées dans la réglementation relative aux moyens d'aide de l'Agence flamande pour les personnes handicapées: début 2014, on a commencé à subventionner les moyens d'aide dans le domaine de la communication et de la mobilité pour les personnes handicapées séjournant dans des établissements pour personnes âgées plutôt que dans des établissements pour personnes handicapées.

De plus, on donne dès maintenant la priorité à la recherche de nouveaux moyens d'aide contribuant à l'indépendance et l'autonomie des personnes handicapées et les aidant à prendre leur vie en main.

En recourant de façon plus intégrée aux différentes possibilités de soutien, on accroît les chances d'obtenir un résultat rentable. À cet égard, il convient de tenir compte d'une éventuelle combinaison entre les moyens d'aide techniques et, par exemple, un budget d'assistance, une assistance ambulatoire et des formes d'assistance susceptibles d'être prévus dans les offres de base d'un établissement.

Enfin, on cherche à créer un guichet unique pour les demandes de moyens d'aide. Le transfert des moyens d'aide à la mobilité du niveau fédéral au niveau régional offre l'opportunité d'atteindre cet objectif.

#### Formes d'assistance économique accroissant l'autonomie des personnes handicapées

Fin 2014, on comptait 2.545 personnes handicapées ayant effectivement commencé à recourir à un budget d'assistance personnelle (BAP). En janvier 2013, elles étaient 2.075, en janvier 2012, 1.900 et en janvier 2011, 1.808.

#### Logement et désinstitutionalisation

À l'approche de l'instauration d'un financement qui suit la personne, dans lequel le client dispose lui-même d'un budget ou d'un voucher lui permettant de payer des soins et une aide auprès des services et établissements de son choix, on a d'ores et déjà créé de nouveaux mécanismes constituant des étapes significatives vers une plus grande désinstitutionnalisation.

- Centres multiservices- Multifunctionele Centra (MFC)  
Pour l'assistance aux mineurs, on a créé un cadre modérément réglementé sous la forme des « centres multiservices ». Dans ce cadre, les établissements ont la possibilité d'élaborer une politique plus souple en matière de personnel et de mieux adapter l'offre en fonction de la demande. Outre les bénéfices en termes d'efficacité et les opportunités d'entrepreneuriat social, la simplification administrative reste un objectif avoué. On compte 53 centres multiservices à l'heure actuelle.
- Offre flexible pour majeurs (Flexibel Aanbod Meerderjarigen - FAM)  
On a également créé un cadre modérément réglementé pour le secteur des majeurs, l'« offre flexible pour majeurs ». Dans ce cas également, le mode de fonctionnement est davantage axé sur la demande que sur l'offre : assistance sur mesure, possibilité d'entrepreneuriat social, politique du personnel flexible et adaptée aux demandes des utilisateurs, organisation de l'assistance aussi inclusive que possible, prise en compte du soutien non spécifique au handicap pouvant être apporté par d'autres services ou personnes,

etc. Au sein d'une offre flexible pour majeurs, la distinction entre les différentes formes de soins est levée et l'on peut examiner de quel soutien la personne a effectivement besoin. En 2014, 41 établissements agréés ont adhéré à ce cadre de fonctionnement.

- Aide directement accessible (Rechtstreeks Toegankelijke Hulp - RTH)

Enfin, en 2014, on s'est attelé à l'élargissement de l'offre d'« Aide directement accessible ». Ce type d'aide prévoit un soutien de basse fréquence et intensité destiné à la personne handicapée, sans opter immédiatement pour des formes de soutien plus lourdes.

En outre, il est également possible d'organiser un *outreaching* depuis un établissement agréé par l'Agence flamande pour les personnes handicapées vers des services et établissements ordinaires. L'« Aide directement accessible » peut ainsi apporter une contribution essentielle aux dispositifs de soutien plus inclusifs.

Accessibility

### Information sur l'application de la réglementation concernant l'accès aux bâtiments publics

Depuis le 1er mars 2010, une nouvelle législation sur l'accessibilité des bâtiments publics a été adoptée en Flandre<sup>78</sup>. A partir de ce moment, l'accessibilité est devenu un critère nécessaire à l'examen lors de l'introduction d'un permis de construire.

En complément du texte intégral des législations sur ce site internet, les professionnels concernés trouvent toutes les informations supplémentaires nécessaires pour les guider pendant le processus de conception. Les nouvelles législations ont pour objectif de rendre les bâtiments publics plus accessibles et utilisables par tout le monde : le site internet défend l'idée que c'est une erreur de présumer que l'accessibilité n'est pertinente que pour les personnes handicapées, et qu'*in fine*, tout le monde bénéficie de lieux conviviaux pour leurs usagers, sûrs et confortables.

Bien que l'importance de l'accessibilité semble aller de soi, sa réalisation requiert plus d'attention de la part des architectes, des constructeurs et des responsables politiques.<sup>79</sup>

General information on the accessibility of locations, venues, other infrastructure in the sphere of culture, sports and leisure are kept up to date on the site [Toegankelijk Vlaanderen](#).

Good accessibility of buildings or public spaces is very important to ensure that people with disabilities can move around these places independently without help. The website Accessible Flanders provides users with reliable and objective information on accessibility for people with motor impairments, visual disabilities, auditory disabilities or suffering from respiratory troubles and allergies. This detailed information allows users to plan or better organize a visit according to the accessibility level of the venue.

An accessibility level for each unit of the public places in the database is obtained by a professional accessibility analysis. This simplifies the search for information: the building is accessible independently, the building is in part accessible or the building is not accessible to everyone. A building or unit never gets a global score. The website also mentions all facilities or extra services that improve accessibility.

Regardless of the results of the accessibility analysis, this reliable and correct information on accessibility is already providing a major service for visitors with a disability.

#### Mobility and leisure

In recent years Flemish policy domains like culture, mobility, tourism, media, sports and youth have done a lot to improve the possibilities for full participation in society for people with disabilities. Through various regulations and actions formulated and executed within the context of the [equal opportunities policy of Flanders](#) a whole range of improvements and innovations have been made ?

---

<sup>78</sup> *Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van een gewestelijke stedenbouwkundige verordening betreffende toegankelijkheid van 5 juni 2009*, Décision du Gouvernement flamand établissant un Règlement régional d'urbanisme du 5 juin 2009.

<sup>79</sup> [Plus d'information est disponible sur le site de l'agence flamande pour l'accessibilité : accessible public buildings.](#)

To name a few :

-Mobility for people with reduced mobility is strengthened by investing in the accessibility of public transport and by organizing and co-ordinating an informationplatform on public and adjusted forms of transport on the site [meermobiel](#).

-Flemish public broadcasting company (VRT) has strengthened and improved its subtitling, sign-language and audiodescription [support facilities](#), regularly consults with representatives of the organisations of people with disabilities with the aim to evaluate and improve policies, and also continuous to improve the representation of people with a disability.

- In the field of Tourism the public agency Toerisme Vlaanderen has continued accessibility screenings of holidayresorts, has developed and promotes the use of a lable for accessible tourisme, and manages and co-ordinates information on [accessible tourism](#).

- In the field of sports the agency Bloso and the department for Sport have stimulated the development of 'sports for all' in integrated and inclusive ways, supporting and acknowledging sportfederations and clubs for the activities they undertake, to reach out to people with disabilities to become active sportsmen and women, to open up sportsclubs. At the same time policy-partners together have established a supportpoint for all sport-clubs, federations and sportsmen in the [steunpunt G-sport](#), that provides information, facilitates exchange of experiences and views and promotes G-sport.

- In the field of participation in Culture, the department for Culture stimulates and supports accessibility screenings of cultural infrastructure (museums, libraries, theatres etc), supports organizations that develop and integrate activities for people with disabilities, stimulates and supports organisations that organize empowerment trainingsessions for people with disabilities etc.

## 2.2. Région Wallonne

La Région wallonne assure, sur une base juridique, la participation directe des personnes en situation de handicap aux décisions publiques et politiques qui les concernent par le biais de l'exercice de mandats officiels au sein de de la [Commission wallonne des Personnes Handicapées](#), au [Comité de gestion](#) de l'AWIPH (Agence wallonne pour l'intégration de Personnes Handicapées) et au sein des [Commissions subrégionales de coordination](#), des [Conseils Communaux consultatif de la personne handicapée](#) et des [Conseils des usagers](#) dans les services agréés et subventionnés.

Pour la Région wallonne, la législation anti-discrimination d'application pour les personnes en situation de handicap en ce qui concerne tous les domaines de la vie comme le logement, les transports, les télécommunications, la culture et les loisirs ... est :

- La [Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées](#) ;
- La [loi fédérale du 10 mai 2007](#) tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- Le Décret du 6 novembre 2008 de la Région wallonne relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations.
- Le [Décret du 12 décembre 2008 de la Communauté française relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination](#)

La Région wallonne s'est dotée, entre 2011 et 2014, de différents dispositifs qui tentent de garantir aux personnes en situation de handicap l'exercice des droits énoncés dans la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRPD en anglais) tels que le Décret wallon du 10 octobre 2013 qui vise à « promouvoir la prise en compte des personnes en situation de handicap dans les contrats de gestion ou des obligations d'information des organismes d'intérêt publics dépendant de la Région wallonne », le [Contrat de gestion](#) 2012/2017 entre l'AWIPH et le Gouvernement wallon et le suivi des plaintes en matière de discrimination qui est lui assuré par un [accord de coopération](#) avec pour opérateur le Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances (CIEC).

L'AWIPH a, en outre, signé des conventions de collaboration pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap avec des organismes publics généralistes tels que

- la [SRWT](#) (Société régionale wallonne des transports)
- le [FOREM](#) (service public wallon compétent pour la formation et l'emploi)
- l'[ONE](#) (Office de la Naissance et de l'Enfance),

...

Des réglementations de la Région wallonne et de nombreuses aides spécifiques consenties par l'AWIPH demeurent cependant indispensables pour assurer la pleine inclusion des personnes en situation de handicap : vous trouverez en **annexe 1 (pages 12 à 14)** des données spécifiques et chiffrées sur ces aides :

- BAP (Budget d'assistance personnelle) ;
- Aides individuelles à la Communication, dont l'interprétation en langue des signes, qui concerne à 40 % l'emploi ;
- Aide à la Vie Journalière (AVJ) ;
- Aide au logement et à la vie autonome :
  - Logement Encadré et Novateur (LEN) ;
  - Services de Logements Supervisés (SLS) ;
  - Adaptation d'un logement privé existant ;
  - Construction d'un logement privé adapté.
- Mobilité : produits d'assistance à la mobilité.

#### Logements accessibles, logements adaptables et logements adaptés

Le contrat de gestion du Fonds du Logement wallon prévoit un accompagnement technico-social des emprunteurs notamment pour l'adaptation du logement au handicap de l'occupant.

En ce qui concerne l'accès au logement social public, la présence d'une personne handicapée au sein de la famille est prise en compte lors de l'attribution de logements.

L'arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014 relatif au logement accessible, au logement adaptable et au logement adapté fixe toute une série d'indications techniques (largeur des portes, planéité du sol...).

La Société Wallonne du Logement - SWL- est tenue, par l'article 4 §5 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 mars 2012, à l'objectif de la construction de logements sociaux, à savoir de consacrer au minimum 30% de logements dits « adaptables » par projet de construction de plus de trois logements.

Cet objectif fut atteint en 2014.

La SWL a, de surcroît, identifié un millier de logements adaptés, soit 1% du parc immobilier social.

#### Le Programme communal d'actions en matière de logement 2014-2016 (logement public).

Le Code Wallon du Logement et de l'Habitat Durable prévoit, en ses articles 187 à 190, que chaque commune élabore un programme d'actions en matière de logement. Pour la période 2014-2016, le Gouvernement prévoit notamment qu'une proportion des nouveaux logements, supérieure à 30%, devront être adaptables en fonction d'un handicap ou d'une perte d'autonomie (les logements adaptés ou d'Aide à la Vie Journalière (AVJ) seront intégrés à ce pourcentage). Les communes qui n'atteignent pas les objectifs fixés par le Gouvernement pourront être sanctionnées financièrement.

La Plateforme Bien Vivre Chez Soi de la Région wallonne a pour but de permettre aux personnes qui ont des capacités restreintes de continuer à vivre chez elles dans de bonnes conditions.

Ses objectifs sont d'informer gratuitement les personnes, via un site internet, sur les conseils, aides et services qui favorisent la vie indépendante.

#### L'accessibilité

L'accessibilité des bâtiments publics est régie par le Code wallon relatif à l'aménagement du territoire et à l'urbanisme, actuellement en pleine réforme.

Les bâtiments publics et les événements culturels sont audités et font l'objet d'une classification d'accessibilité.

Des prescriptions urbanistiques régionales ou nationales des emplacements de parking réservés aux personnes handicapées sur la voie publique ou sur les parkings des grandes surfaces, des magasins et des entreprises. Dans les grandes lignes, on peut affirmer que, sur l'ensemble des trois régions, quelque 4 % en moyenne des emplacements des grands parkings doivent être réservés aux personnes handicapées.

Pour rappel, la Région wallonne a signé en 2007 le protocole d'accord<sup>80</sup> entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif au concept d'aménagements raisonnables.

---

<sup>80</sup> Voir p. 929.

La Région wallonne reconnaît et subventionne des services chargés de labelliser les lieux touristiques accessibles. Un projet transfrontalier dans l'EUREGIO MEUSE RHIN, auquel la Belgique participe, promeut les infrastructures accessibles par le label EUREWELCOME.

#### La mobilité

En 2013, une convention fut conclue entre la Société Régionale Wallonne du Transport - SRWT - et des associations en vue de collaborations pour l'accès au transport collectif public des personnes à mobilité réduite (charroi adapté, arrêts aménagés, accompagnement dans le moyen de transport, ...).

Le Contrat de service public 2013-2017 entre la Région wallonne et le Groupe TEC (transports communs wallons) prévoit un transport régulier de PMR (Personnes à Mobilité Réduite) à concurrence d'un quota kilométrique de 4.298.668 kms, au moyen de matériel roulant adapté et de contrats passés avec différents transporteurs.

Par ailleurs, le Groupe TEC s'engage pour augmenter l'accessibilité des transports en commun (accessibilité du matériel roulant et des arrêts praticables sur les lignes principalement desservies) également en matière de communication (notamment équipement du matériel roulant, annonces visuelles et sonores des arrêts).

#### Accès des personnes handicapées aux transports :

Si le transport ferroviaire et le transport aérien relèvent de la compétence fédérale, et qu'aucune norme spécifique le relève de la compétence de la Région wallonne, tant le transport ferroviaire qu'aérien sont également soumis aux mesures de lutte contre la discrimination en général et non spécifiques à ces secteurs du transport.

Le « Wiki wallon pour l'information des personnes handicapées » donne des informations aux personnes handicapées afin de leur faire connaître leurs droits <http://wikiwiph.awiph.be/index.php/je-me-deplace/je-me-deplace-en-transport-adapte/item/274-personnes-a-mobilite-reduite-transport-en-avion>.

### **2.3. Région Bruxelles-Capitale**

#### Législation anti-discrimination pour les personnes handicapées en ce qui concerne le logement, les transports, les télécommunications, la culture et les loisirs et approche intégrée.

L'avant-projet d'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale « tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement » a entamé son parcours législatif. Il devrait être adopté dans le courant du premier semestre 2016.<sup>81</sup> Il a pour but de créer un cadre général et harmonisé afin de lutter contre certaines formes de discrimination et de promouvoir l'égalité de traitement dans les matières relevant de la compétence de la Région. Cet avant-projet d'ordonnance a été établi sans préjudice des dispositions prévues par les ordonnances déjà en vigueur en matière d'égalité des chances dans les domaines de la Fonction publique, l'Emploi et le Logement en Région bruxelloise.

Ce projet contient une liste exhaustive et définitive des motifs de discrimination proscrits. Une telle liste est conforme aux législations fédérales et régionales déjà en vigueur.

Sous le terme « discrimination » sont inclus six types de comportements : la discrimination directe, la discrimination indirecte, l'injonction à discriminer, l'intimidation, l'intimidation sexuelle et le refus de procéder à des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

L'avant-projet d'ordonnance comporte également des dispositions relatives aux procédures judiciaires. Celles-ci permettent, par la voie du référé, de mettre fin rapidement à tout acte constituant un manquement aux dispositions contenues dans l'avant-projet. Le contenu des dispositions portant les sanctions civiles et pénales ainsi que les procédures judiciaires découle des lois fédérales anti-discrimination. La volonté d'harmonisation se justifie par le principe d'égalité a priori entre les victimes de discrimination établi par la Cour constitutionnelle.

---

<sup>81</sup> Un calendrier détaillant les étapes relatifs à la procédure d'adoption d'un projet d'ordonnance par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et le vote par le Parlement Bruxellois peut être fourni.

### Consultation

La consultation des personnes handicapées et de leurs associations reste assurée par la Région de Bruxelles-Capitale. De nouveaux mécanismes de consultation automatique sont actuellement à l'étude en vue d'améliorer leur efficacité dans l'ensemble des lignes politiques régionales.

### Communication

La Région de Bruxelles-Capitale a la volonté de développer une politique intégrée des personnes handicapées. Dans ce cadre, l'accessibilité intégrale est un des volets de la politique menée dans le domaine de l'Égalité des Chances. Des subventions sont octroyées annuellement aux associations en vue de rendre leur site web accessible à tous les citoyens, via la labellisation de qualité belge « Anysurfer » attestant de l'accessibilité des sites internet.

Un nouveau plan d'actions régional en matière d'accessibilité numérique est en cours de finalisation. Celui-ci a pour objectif d'augmenter significativement le nombre de sites web accessibles pour tous et dans un second volet, d'intégrer progressivement d'autres approches facilitant la communication pour les personnes en situation de handicap (par ex. « Facile à lire et à comprendre », « Web responsive design », ...).

### Mobilité et transports

La Région de Bruxelles-Capitale travaille sur l'amélioration des conditions de transports pour tous. Dans ce cadre, elle veille à développer son réseau et de nouvelles initiatives pour le transport des personnes à mobilité réduite.

Concernant les véhicules de transports publics : les nouveaux véhicules acquis sont adaptés. Les nouveaux trams sont à plancher bas et possèdent des rampes automatiques, ils remplacent progressivement les véhicules existants. Les bus sont à plancher surbaissé. Une ligne de bus très fréquentée dispose d'un équipement complet pour chaise roulante (plateau amovible, système de caméra, petites lampes témoins et signal sonore). Concernant les stations de transport en commun, 40 stations sont identifiées comme adaptées. Un audit va être réalisé pour l'ensemble du réseau. Toutes les stations sont équipées de plans en braille pour aveugles ou malvoyants, de cheminements, de ligne de sécurité.

Une assistance personnelle est disponible pour pallier aux difficultés spécifiques.

Des initiatives spécifiques ont été également mises en œuvre. Telles que : les « Taxi-bus », service spécial de minibus adaptés au transport des personnes handicapées. Le trajet est facturé au prix d'un ticket de transport en commun ; les « Chèque-taxi » : offre de chèques-taxi aux habitants de certaines communes destinés à intervenir dans les frais de déplacements en taxi pour les personnes handicapées. Ils sont acceptés par tous les taxis bruxellois et sont considérés comme de l'argent liquide (la monnaie est rendue) ; « Autopartage de véhicules adaptés » : développement d'une plateforme communautaire d'autopartage de véhicules adaptés.

De plus, la Région Bruxelles-Capitale a édité un « Cahier de l'accessibilité piétonne » et énonce les difficultés rencontrées pour chaque type de handicap et propose des solutions techniques qu'elle recommande à ses chefs de projet d'adopter afin d'aménager ou de réaménager l'espace public.

Transport ferroviaire : le personnel accompagnant sur le réseau ferroviaire est disponible dans les grandes gares de Bruxelles.

Aérien : L'aéroport régional est accessible en transport en commun et chemin de fer. L'aéroport est entièrement adapté aux Personnes à Mobilité Réduite. Une assistance spéciale y est également proposée. Des places de stationnement de courte durée et de parking réservées aux personnes handicapées sont également disponibles.

### Logement

#### Primes rénovation de l'habitat (Direction de la Rénovation urbaine depuis le 01/07/2015)

Dans le cadre des primes à la rénovation de l'habitat, des subventions sont proposées aux particuliers handicapés pour les travaux de rénovation.

En effet, l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 octobre 2007 relatif à l'octroi de primes à la rénovation de l'habitat prévoit une intervention financière dans les travaux de rénovation de logements, travaux qui visent à apporter un confort qui y fait défaut, en ce compris les travaux qui visent à faire disparaître une situation d'origine qui grève sérieusement le confort du logement.

L'arrêté d'application du 21 septembre 2011 prévoit quant à lui, en plus des interventions généralement admises, une intervention pour les travaux d'adaptation d'un logement et l'installation d'équipements spécifiques, directement liés à la nature du handicap du demandeur de prime à la rénovation ou des membres de son ménage, concernant les voies d'accès, les aires de rotation intérieures, la largeur des portes, les sanitaires, sur base du cahier de prescriptions techniques pour l'accessibilité et l'adaptation des logements sociaux pour personnes handicapées ou à mobilité réduite. Cette intervention est calculée sur base d'un montant de travaux acceptés qui est limité à € 7.500,00 par logement et concerne de l'ordre de 2 à 3 dossiers par an.

Progrès en matière d'accessibilité et sur l'application des règlements relatifs à l'accès au bâtiments publics : une attention particulière est portée à l'accessibilité des bâtiments publics. Des audits réalisés par des bureaux d'expertise devraient permettre de mieux cibler les actions à entreprendre à court, moyen et long termes pour la mise en accessibilité des bâtiments publics régionaux.

#### Culture et loisirs :

La Région de Bruxelles-Capitale développe une politique d'accessibilité intégrale. Dans ce cadre, elle œuvre à développer et à soutenir des initiatives visant à améliorer l'accès aux loisirs et à la culture pour les personnes handicapées. Des subventions sont octroyées aux associations pour la mise en accessibilité partielle ou totale d'un évènement culturel ou à des projets plus spécifiques tel l'équipement d'une bibliothèque communale pour l'accueil des personnes malvoyantes ou non-voyantes.

## **2.4. Communauté germanophone**

Le cadre législatif anti-discrimination, soit le Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination<sup>82</sup> s'applique également en ce qui concerne le logement, les transports, les télécommunications, la culture et les loisirs.

En ce qui concerne l'accès aux transports ferroviaires et aériens, il n'y a pas d'aéroport en Communauté germanophone, et l'entreprise SNCB relève de la compétence des autorités fédérales.

#### Le projet „DG Inklusiv“

En Communauté germanophone, le projet „DG Inklusiv“ a comme objectif de sensibiliser les différents acteurs de la société en Communauté germanophone au sujet du handicap, d'inciter ces acteurs à ouvrir leurs activités aux personnes handicapées et de favoriser l'inclusion en Communauté germanophone en mettant en oeuvre des changements à long terme. „DG Inklusiv“ s'adresse aux forces vives de la société, aux organisations, groupements et à toute personne en contact avec des personnes handicapées. „DG Inklusiv“ est adapté au public ciblé et basé sur les 3 piliers 'expérience', 'théorie' et 'échange'. La formation est organisée dans une optique préventive par des personnes handicapées elles-mêmes et s'appuie sur l'expérience de leur vécu afin de construire une société sans barrières. Dans ce contexte, des pistes concrètes sont démontrées aux participants comment l'inclusion peut fonctionner sur le terrain.

Depuis l'année scolaire 2013-14, DG Inklusiv organise aussi des sensibilisations dans les écoles.

Sur demande, „DG Inklusiv“ propose aussi des coachings individuels.

Evaluation du projet :

- 187 sensibilisations effectuées jusque septembre 2015
- 2284 personnes sensibilisées jusque septembre 2015
- Ouverture des activités proposées aux personnes portant un handicap (invitation explicite/nouvelles activités inclusives)
- Implantation dans six formations en Communauté germanophone:
  - entraîneurs sportifs
  - animateurs de jeunesse
  - animateurs „Jeunesse et santé“
  - animateurs „les scouts“

---

<sup>82</sup> Voir annexe 3.



- aides soignant(e)s
- formation ouverte pour „accompagnateurs de loisirs“

En outre, le Décret de la Communauté germanophone de Belgique du 6 décembre 2011 prévoit en son article 5§1 n° 7)

*„§ 1er. Sont soutenus dans le cadre de ce décret les opérateurs de jeunesse qui :*

*(...)*

*7° qui prennent en considération les intérêts spécifiques des jeunes gens vivant dans des milieux défavorisés, issus de l'immigration et handicapés“.*

Il faut aussi tenir compte de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone de Belgique du 21/05/2015 portant exécution du décret du 5 mai 2014 portant agrégation et soutien de points de contact social.

Le logement (aménagement du territoire, urbanisme et patrimoine), les transports et les télécommunications et dès lors la législation anti-discrimination pour personnes handicapées à ces sujets relèvent de la compétence de la Région Wallonne. Dans le cadre des matières personnalisables, la mise à disposition et l'organisation des formes de logement et des services d'aide et d'accompagnement pour personnes handicapées relèvent de la compétence de la Communauté germanophone.

Suivant le principe „Utiliser les services existants chaque fois que cela est possible et recourir à des services spécifiques uniquement lorsque cela s'avère nécessaire“, tous les bénéficiaires des formes de logement pour personnes handicapées peuvent avoir recours aux services d'aide et d'accompagnement destinés à tous les citoyens, à savoir les centres publics d'aide sociale, les services d'aide familiale et d'aide-séniors, les services de soins à domicile, la Croix jaune et blanche, les services de travaux de proximité, les services de repas servis à domicile, le centre de coordination des aides et soins à domicile, ...

En outre, elles peuvent avoir recours aux services d'aide et d'accompagnement spécifiques du DPB :

- Le service d'accompagnement dans les activités de la vie journalière
- Le logement extérieur, organisé et accompagné par les structures d'accueil de nuit
- Les appartements supervisés / d'apprentissage
- Les groupes de vie communautaires
- Les ressources de type résidentiel
- Les structures d'accueil de nuit
- L'intervention précoce pour enfants handicapés et leurs familles
- Le service d'accompagnement des familles
- Le service générateur de loisirs
- Service de soutien et de support SENS (Amour, vie en couple et sexualité)
- Le service d'accompagnement des personnes cérébralement lésées Come Back
- Le service de court-séjours et de répit

Parmi les personnes handicapées accompagnées par la DPB, plus de ¾ vivent dans la famille d'origine et/ou sur le libre marché du logement, environ ¼ vivent dans des formes de logement accompagnées avec un accompagnement important (mais pas nécessairement permanent). La plupart des personnes ayant un handicap physique sévère (sans handicap mental associé) vivent de manière autonome (avec soutien de services). Les places dans les structures d'accueil de nuit sont uniquement réservées aux personnes présentant un handicap grave ou qui, en raison d'un besoin d'assistance intensif ne peuvent pas vivre dans d'autres formes de logement.

C'est la raison pour laquelle, en Communauté germanophone de Belgique, il reste toujours possible de répondre au double défi d'offrir des formes de logement adapté aux besoins tant des personnes handicapées dont les parents ne peuvent plus assurer les soins nécessaires pour des raisons d'âge que des jeunes personnes handicapées qui veulent quitter le foyer familial ou dont les parents ne veulent plus assurer les soins nécessaires pour des raisons de qualité de vie.

La mobilité et le transport des personnes handicapées sont des compétences régionales et non pas communautaires.

Outre le service « Rufbusse », déjà présenté en 2011, il y a également d'autres asbl assurant le transport de personnes handicapées.

La Communauté germanophone propose des aides à la communication, entre autres pour des personnes atteintes d'un handicap visuel ou auditif. Ces aides sont définies dans la réglementation de l'Office pour Personnes Handicapées („Buch der Regelungen“).

Les 4 agences pour personnes handicapées coordonnent leurs aides à la mobilité, à la communication ainsi que leurs systèmes d'aides techniques. Les informations des cellules de recherches des agences mettent leur résultats en commun pour permettre à chaque entité de bénéficier d'un large savoir et ainsi permettre l'adaptation éventuelle des systèmes d'aides. Le DPB est en régulière concertation à ce sujet avec les associations locales (Hörgeschädigte Ostbelgien, Ligue Braille, etc.) représentant les intérêts de personnes en situation de handicap.

Les personnes en situation de handicap peuvent également bénéficier auprès du DPB de conseils individualisés les aidant à trouver les solutions les plus adéquates à leurs problèmes.

A côté de ces aides matérielles à proprement parler, le DPB intervient dans les coûts occasionnés dû au recours à un interprète en langue des signes pour des rendez-vous par exemple chez un médecin, notaire, avocat...et pour des rendez-vous professionnels. Le quota annuel des heures auxquelles une personne a droit, est néanmoins limité.

Le projet de sensibilisation « DG-Inklusiv » a également pour but d'informer sur le thème du handicap. Lors de cette sensibilisation, les participants sont plongés eux-mêmes « dans un handicap » et font ainsi l'expérience « comment vivre avec un handicap ». Grâce à cette mise en situation, les participants se rendent compte des nombreux obstacles que doivent surmonter les personnes porteuses d'un handicap. Dans le cadre de ce projet, on leur explique qu'avec de simples aménagements, il est possible de simplifier la communication avec des personnes en situation de handicap.

- Dans l'objectif de promouvoir la mobilité et l'autonomie de la personne handicapée et de faciliter sa vie quotidienne et les soins nécessaires, le DPB assure conseils et aides financières pour les aides matérielles (adaptations de logements, aides pour personnes handicapées de la vue et/ou de l'ouïe, aides à la mobilité) et les aides sociales (aides et accompagnement pour faire face aux exigences de la vie quotidienne).

Toutes ces aides sont définies dans la réglementation de l'aide matérielle et sociale („Buch der Regelungen“) qui a été adoptée par le conseil de gestion du DPB et qui est actualisé régulièrement.

Les personnes de plus de 65 ans présentant un handicap dû à leur âge peuvent bénéficier de conseils et d'aides financières dans le cadre d'adaptations de salles de bains ainsi que de prêt/location d'aides destinées à promouvoir la mobilité et l'autonomie à domicile. Ce service s'insère dans le concept intégré de soins à domicile dans le cadre des aides destinées à faciliter la gestion du quotidien de la part des personnes de plus de 65 ans.

Les données chiffrées relatives aux adaptations de logements par année pour les personnes de plus de 65 ans se trouvent en **annexe 1, p. 14**.

Les progrès réalisés en matière d'accessibilité et sur l'application des règlements relatifs à l'accès aux bâtiments publics :

Les informations reprises dans le 6<sup>e</sup> rapport belge sur l'application de la Charte sociale européenne révisée restent valables. En ce qui concerne la promotion de l'accessibilité des bâtiments publics et accessibles au public, les points suivants sont à noter :

- L'Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone de Belgique du 12/07/2007 fixant les dispositions visant l'accessibilité d'infrastructures subsidiées aux personnes handicapées - qui stipule qu'afin de pouvoir obtenir un subside de la Communauté germanophone, un projet immobilier public ou accessible au public (qu'il nécessite un permis de bâtir ou non) doit respecter les dispositions sur l'accessibilité de cet arrêté - sera actualisé d'ici peu.
- L'Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone de Belgique du 21/05/2015 portant exécution du décret du 5 mai 2014 portant agrégation et soutien de points de contact social stipule qu'afin d'obtenir une agrégation, les locaux des points de contact social doivent respecter les dispositions en matière d'aménagement adapté aux personnes handicapées.
- En outre, la promotion plus intensive du label transfrontalier Eurewelcome favorisera également l'accessibilité des bâtiments publics et accessibles au public, puisque ce label rend l'accessibilité des infrastructures labellisées plus visible au public. Les critères pour obtenir ce label diffèrent selon les régions et Etats partenaires reconnaissant le label. En Communauté germanophone de Belgique, il est prévu que pour pouvoir obtenir le label Eurewelcome, les infrastructures concernées doivent respecter les dispositions sur l'accessibilité de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone de Belgique du 12/07/2007 fixant les dispositions visant l'accessibilité d'infrastructures subsidiées aux personnes handicapées.

## 2.5. Commission communautaire française

### Autonomie, intégration sociale, participation à la vie en communauté

Phare intervient pour maintenir ou favoriser l'autonomie des personnes handicapées ainsi que leur intégration sociale et leur participation à la vie en communauté (maintien à domicile, bénévolat...) en accordant son intervention dans les domaines suivants :

- aides à la communication
- produits absorbants pour incontinence
- matériel anti-escarres
- aides à la mobilité
- accompagnement pédagogique
- aménagement immobilier et mobilier
- équipement complémentaire
- biens d'équipement
- petit équipement
- entretien et réparations de certaines aides

Le décret inclusion prévoit l'installation de services pour favoriser les activités de bénévolat des personnes handicapées mais l'arrêté d'exécution n'est pas encore d'application.

Phare intervient dans le coût des frais de déplacement pour les personnes handicapées qui ne savent pas prendre les transports en commun en fonction de leur handicap pour se rendre à leur lieu d'activités. Ces lieux d'activités sont :

- emploi
- scolarité ordinaire
- formation
- bénévolat
- loisirs pour les personnes handicapées de grande dépendance.

### Consultation des personnes handicapées

Phare a instauré un secteur dénommé « espace-accueil » qui s'occupe de l'accueil de 1ère ligne des personnes handicapées.

Il y a également le Conseil consultif bruxellois où siègent des personnes handicapées et des représentants de celles-ci. Ce conseil soumet notamment des avis et propositions au Ministre compétent.

Phare subventionne aussi les services d'accompagnement pour personnes handicapées.

Les statistiques de la Commission communautaire française en matière de respect du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté peuvent être consultées en **annexe 1, p. 14**.

## Article 18 – Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent :*

- 1. à appliquer les règlements existants dans un esprit libéral ;*
- 2. à simplifier les formalités en vigueur et à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs ;*
- 3. à assouplir, individuellement ou collectivement, les réglementations régissant l'emploi des travailleurs ou par leurs employeurs ;*  
*et reconnaissent :*
- 4. le droit de sortie de leurs nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties.*

### **Paragraphe 1 – Application des régulations existants dans un esprit libéral**

#### **1. Evolution depuis le dernier rapport.**

##### **1.1. Entités fédérées**

###### **1.1.1. Autorité flamande**

#### **Répartition de compétence en Belgique**

Depuis le 1er juillet 2014, la compétence en matière de droit à la migration pour le travail est scindée entre l'autorité fédérale et les Régions. La catégorie 'migrants économiques' (ressortissants étrangers non EEE qui reçoivent le séjour sur la base d'une activité économique en tant que travailleur salarié ou que travailleur indépendant) a été transférée aux régions. L'occupation d'étrangers qui séjournent dans le pays pour un autre motif que le travail reste fédérale (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale). Le droit au séjour reste entièrement au fédéral (SPF Intérieur).

#### **Accès à une activité professionnelle indépendante – cartes professionnelles**

A la suite du transfert de compétence, aucune modification pertinente n'a été apportée à la législation existante.

Les cartes professionnelles sont délivrées sur la base de trois critères : 1) le droit au séjour, 2) le respect des obligations réglementaires (en particulier celles qui ont trait à l'activité visée (accès à la profession spécifique), et 3) l'importance du projet pour la Belgique. Cette importance est appréciée en termes d'utilité économique, comme le fait de répondre à un besoin économique, la création d'emploi, des investissements utiles, l'impact économique sur les entreprises en Belgique, la promotion des exportations, une activité novatrice ou spécialisée. On peut également faire une évaluation en termes d'utilité sociale, culturelle, artistique ou sportive.

Pour l'instant, aucun investissement minimum spécifique ne figure dans la loi (contrairement à ce qui se fait dans d'autres pays). Cette compétence est mise en œuvre de manière discrétionnaire. L'administration demande à l'intéressé toutes les informations qu'elle estime nécessaires et elle ne s'intéresse pas seulement aux investissements mais aussi à la création d'emploi, l'innovation, la viabilité financière, l'effet sur la balance commerciale et l'effet sur les entreprises déjà présentes en Belgique.

En ce qui concerne les cartes professionnelles, aucune règle préférentielle européenne ne s'applique.

En ce qui concerne spécifiquement les ressortissants non EEE d'Etats membres qui sont liés par la Charte sociale européenne, nous pouvons communiquer les données suivantes (chiffres 2011-2014)

- Comparaison du nombre de demandes/ d'octrois /de refus carte professionnelle

Nationalité	Nombre de demandes de carte professionnelle entre le 1/1/2011 et le 31/12/2014	Nombre d'approbations	Nombre de refus	Nombre d'autres décisions (dispense/irrecevable/sans suite)
Albanie	10	5	4	1
Andorre	0	0	0	0
Arménie	27	17	5	5
Azerbaïdjan	3	1	0	2
Bosnie-Herzégovine	7	7	0	0
Géorgie	0	0	0	0
Macédoine	5	2	1	2
Moldavie	6	3	3	0
Monaco	0	0	0	0
Monténégro	0	0	0	0
Fédération de Russie	43	34	5	4
San Marino	0	0	0	0
Serbie	0	0	0	0
Turquie	122	63	46	13
Ukraine	23	19	3	1

- L'Europe a conclu en 2014 des accords de libre-échange avec la Géorgie, la Moldavie et l'Ukraine (Deep and Comprehensive Free Trade Areas (DCFTAs). Au niveau flamand, on s'occupe actuellement des décrets portant assentiment. La réglementation flamande est examinée pour vérifier sa concordance avec les dispositions du traité, en particulier l'égalité de traitement des prestataires de service indépendants (prestations de services et établissement).

### 1.1.2. Région Bruxelles-Capitale

(A titre liminaire, il y a lieu de soulever que le nombre de demandes a diminué en raison du fait que les conséquences en termes de volume de travail de la procédure de régularisation de séjour de 2009 se font de moins en moins sentir).

Ci-dessous, vous trouverez les statistiques *au 1er septembre 2015* en matière de cartes professionnelles :

<b>Demandes introduites</b>	<b>572</b>
Octroi	221
Refus	141
Demandes irrecevables	47
Classement sans suite	48
Demandes en cours de traitement	115

Ci-joint, vous trouverez les statistiques *au 15 juin 2015* en matière de permis de travail :

<b>Demandes (Permis A, B et C.) introduites</b>	<b>5.560</b>
<b>Permis B</b>	<b>3.865</b>
Octroi (nouveaux permis et renouvellements)	3.540
Refus	325
<b>Permis A</b>	<b>260</b>
Octroi	150
Refus	110
<b>Permis C (j→01/04/15)</b>	<b>1.435</b>
Octroi	1.345
Refus	90

### 1.1.3. Communauté germanophone

Permis de travail délivrés de 2011 à 2014

	2011	2012	2013	2014
Permis A	3	1	3	0
Permis B	60	76	81	41
Permis C	267	252	139	84

Permis de travail refusé de 2011 à 2014

	2011	2012	2013	2014
Permis A	0	0	0	0
Permis B	1	0	2	1
Permis C	42	33	22	8

## 2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

### 2.1. Entités fédérées

#### 2.1.1. Autorité flamande

Notons que tous les ressortissants EEE<sup>83</sup> + la Suisse ont un accès libre et total au marché de l'emploi. Ils ont libre accès au territoire et le droit de chercher du travail ici sur la base du Traité fondant l'UE. Ils sont, ainsi que les membres de leur famille, dispensés de permis de travail. Cette matière est restée une compétence fédérale.

- Depuis le 1er mai 2009, les ressortissants des Etats membres de l'UE qui ont adhéré au 1er mai 2014 (Pologne, Hongrie, Slovaquie...) sont dispensés de permis de travail;
- Depuis le 1er janvier 2014, les ressortissants de Roumanie et de Bulgarie sont dispensés de permis de travail. Ceci a entraîné une diminution du nombre de permis de travail délivrés de 74,33% par rapport à l'année précédente.
- Depuis le 1er juillet 2015, les Croates sont dispensés de permis de travail.

<sup>83</sup> 28 Etats membres de l'UE + Norvège, Islande et Liechtenstein

En principe, les ressortissants non EEE<sup>84</sup> sont soumis à l'obligation d'avoir un permis de travail. [Le rapport annuel migration](#) (p6) donne un aperçu en graphique du nombre de permis de travail délivrés en Flandre. Il convient de remarquer à cet égard que la **tendance à la baisse dans le nombre de permis de travail délivrés n'est pas la conséquence d'une politique plus sévère mais plutôt un effet des dispenses accordées aux nouveaux Etats membres de l'EEE depuis 2009** (cf. supra). On délivre moins de permis B parce qu'il y a plus de catégories dispensées d'un permis de travail. Le nombre de permis A délivrés a également fondu à la suite des dispenses accordées désormais à certaines catégories.

Les ressortissants de pays tiers résidents de longue durée sont dispensés depuis le 1er juillet 2015 de permis de travail si, auparavant, ils ont travaillé 12 mois dans une fonction critique (nouvel article 2.35° de l'AR du 9 juin 1999).

Le rapport annuel (cf. lien supra, p9) donne un aperçu du nombre de demandes de permis de travail refusées. Nous observons que 2014 compte beaucoup moins de refus que 2013 et que les années antérieures. Par rapport à 2013, on note 45,61% de refus en moins en 2014. Ceci s'explique aussi par la diminution du nombre de demandes à la suite des dispenses accordées désormais à certaines catégories.

En ce qui concerne le motif de refus : un refus de permis A et C est la conséquence logique et directe du fait que le demandeur ne remplit pas les conditions légales formelles (en matière de séjour et/ou de travail). Pour le permis A, il s'agit du nombre requis d'années de travail préalable sur la base d'une occupation avec des permis B (2, 3 ou 4 ans). Les refus de permis C sont quasiment tous à mettre au compte des demandeurs d'asile. Ils n'entrent en ligne de compte pour un permis de travail qu'après 6 mois de procédure d'asile et aussi longtemps que dure cette procédure.<sup>85</sup>

**Un refus de permis A ou C n'est donc jamais dû à la règle de préférence européenne.**

**Un refus de permis B peut bel et bien lui avoir trait à la règle de préférence européenne.** Actuellement, moins de 2% de tous les permis délivrés le sont après un examen individuel du marché de l'emploi. Ce faible taux s'explique par les nombreuses catégories de migrants pour le travail qui sont dispensés d'un permis de travail ou de l'examen du marché de l'emploi (les hautement qualifiés, par exemple). C'est seulement dans une minorité de cas (les permis de travail B 'classiques') que la préférence européenne peut être un motif de refus du permis (suffisamment de travailleurs disponibles sur le marché belge ou européen pour occuper l'emploi vacant).

Voici pour illustrer notre propos les chiffres de 2014:

Demandes de permis de travail B 'classiques' : 698

Permis de travail B 'classiques' accordés: 286

Demandes de permis de travail B 'particuliers' (hautement qualifiés, fonctions critiques, par exemple): 6.915

Permis de travail B 'particuliers' accordés (hautement qualifiés, fonctions critiques, par exemple): 6.413

Les demandes de permis B 'classiques' sont plus souvent refusées que les demandes de permis de travail B 'particuliers': sur les 514 permis de travail B refusés en 2014, 244 refus ont été signifiés pour des permis de travail B 'classiques'. Ici, le refus est principalement motivé 1) par le fait que le candidat travailleur n'est pas ressortissant d'un pays avec lequel un accord bilatéral pour l'emploi a été conclu ou 2) par le fait que l'examen du marché de l'emploi était négatif.

---

<sup>84</sup> Les pays qui ont signé la Charte sociale européenne et qui l'ont ratifiée mais qui ne sont pas membres de l'EEE sont: l'Albanie, l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Géorgie, la Moldavie, la Fédération de Russie, la Turquie, l'Ukraine, l'ex-Yougoslavie (Serbie, Bosnie-Herzégovine, Monténégro, Macédoine), Andorre, Monaco, San Marino.

<sup>85</sup> « Un projet d'AR modifiant l'article 17 de l'AR du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers va être soumis au Conseil des Ministres du 23 octobre 2015, et a pour objet de réduire le délai de 6 mois à 4 mois pour obtenir un permis de travail C »

En ce qui concerne spécifiquement les ressortissants non EEE d'Etats membres qui sont liés par la Charte sociale européenne, nous pouvons communiquer les données suivantes (chiffres 2011-2014):

- Comparaison du nombre de demandes (AV)/d'octrois (AK)/de refus (WG) permis de travail<sup>86</sup>

	2011			2012			2013			2014			total 2011-2014		
	AV	AK	WG	AV	AK	WG	AV	AK	WG	AV	AK	WG	AV	AK	WG
Albanië	26	8	14	45	26	17	67	44	22	90	60	25	228	138	78
Armenië	36	23	13	46	28	18	40	38	2	29	22	6	151	111	39
Azerbeïdjan	5	1	1	4	4	0	3	3	0	4	2	1	16	10	2
Bosnië-Herzegovina	46	37	3	66	62	7	67	35	20	44	41	3	223	175	33
Georgië	11	4	4	8	5	3	8	7	1	12	10	2	39	26	10
Macedonië	42	25	12	48	33	13	45	35	10	25	18	7	160	111	42
Montenegro	5	4	1	3	3	0	5	5	0	6	6	0	19	18	1
Oekraïne	143	115	14	169	151	12	161	149	11	202	180	11	675	595	48
Russische Federatie	232	211	11	205	189	12	179	171	4	198	189	3	814	760	30
Servië	75	55	13	79	56	21	73	59	10	59	50	8	286	220	52
Turkije	784	521	189	645	484	135	568	435	121	523	374	89	2.520	1.814	534
<b>totaal</b>	<b>1.405</b>	<b>1.004</b>	<b>275</b>	<b>1.318</b>	<b>1.041</b>	<b>238</b>	<b>1.216</b>	<b>981</b>	<b>201</b>	<b>1.192</b>	<b>952</b>	<b>155</b>	<b>5.131</b>	<b>3.978</b>	<b>869</b>

- Les ressortissants de l'ex-Yougoslavie et de Turquie entrent en considération pour le permis de travail B 'classique' sur la base des accords bilatéraux existants en matière d'emploi;
- L'Europe a conclu en 2014 des accords de libre-échange avec la Géorgie, la Moldavie et l'Ukraine (Deep and Comprehensive Free Trade Areas (DCFTAs). Au niveau flamand, on s'occupe actuellement des décrets portant assentiment. La réglementation flamande est examinée pour vérifier sa concordance avec les dispositions du traité, en particulier l'égalité de traitement des prestataires de service contractuels (travailleurs détachés) et l'accès au marché de l'emploi.

<sup>86</sup> Chaque demande ne débouche pas sur un octroi ou un refus. Un autre résultat peut être 'pas d'application' (=dispense) ou 'sans suite' (annulation d'une demande par l'employeur).



## ***Paragraphe 2 – Simplification des formalités et réduction des droits et taxes***

### **1. Evolution depuis le dernier rapport.**

#### **1.1. Entités fédérées**

##### **1.1.1. Communauté germanophone**

Pour l'octroi du permis de travail « C » aux ressortissants étrangers, il est primordial de connaître leur situation de séjour car le permis de travail est étroitement lié à la situation de séjour du demandeur. Cette information se trouve uniquement dans le registre national. Depuis 2013, le département emploi du Ministère de la Communauté germanophone dispose d'un accès à ce registre ce qui facilite grandement le travail du service. En plus, les ressortissants étrangers ne sont ainsi plus obligés de se procurer ce document auprès de l'administration communale de leur lieu de résidence.

### **Paragraphe 3 – Assouplissement des règlements**

#### **1. Réponse à la question du Comité**

##### **1.1. Etat fédéral**

Non-conformité de la législation belge à l'article 18, §3 de la Charte sociale européenne au motif que réponse au motif que la résiliation du contrat de travail d'un étranger entraîne l'annulation de son titre de séjour et il/elle peut être tenu de quitter le pays dès que possible

La Belgique transpose actuellement en droit interne la Directive 2011/98/UE du Parlement et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre (directive dite « permis unique »).

Dans ce cadre, la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers (ci-après « LLE ») doit être modifiée. Un avant-projet de loi insérant dans le Titre II, « Dispositions complémentaires et dérogatoires relatives à certaines catégories d'étrangers », un nouveau chapitre relatif aux ressortissants de pays tiers qui séjournent ou souhaitent séjourner dans le Royaume à des fins d'emploi y sera inséré et permettra d'assurer cette conformité.

Le Comité disposera donc dans le projet rapport belge relatif à ce thème de plus amples informations.

Cependant, quelques éléments d'explication sont déjà fournis ci-après.

Cet avant-projet de loi sera soumis en novembre au Comité de concertation et devrait être adopté rapidement, vu la nécessité d'assurer la conformité du droit belge à la directive 2011/98 (qui devait être transposée en décembre 2013).

Cet avant-projet de loi comporte un nouveau chapitre qui sera subdivisé en plusieurs sections : «Section 1 – Dispositions générales – Procédure conjointe avec l'autorité compétente en matière d'occupation des travailleurs étrangers », « Section 2 – Travailleurs – Permis unique » et « Section 3 - Travailleurs hautement qualifiés - Carte bleue européenne ».

La section 1 précise les modalités de la procédure conjointe entre les autorités régionales de l'emploi et l'Office des étrangers. Dans le cadre de cette section, les conséquences sur le séjour en cas de fin d'autorisation de travailler sont également précisées.

«En cas de fin d'autorisation de travailler, l'autorisation de séjour prend fin. Il est toutefois prévu que le Ministre ou son délégué peut prendre en compte la responsabilité de l'employeur dans sa décision de notifier ou non un ordre de quitter le territoire »

L'article X en projet stipule: «Si l'autorité compétente décide que le ressortissant de pays tiers n'est plus autorisé à travailler sur le territoire, le Ministre ou son délégué peut tenir compte de la responsabilité de l'employeur dans cette prise de décision afin de décider s'il délivre ou non un ordre de quitter le territoire.».

Il arrive, en effet, fréquemment qu'un permis de travail B soit retiré non pas à cause du comportement du ressortissant de pays tiers mais à cause de l'employeur. Dans ce cas, le travailleur introduit bien souvent une nouvelle demande de permis de travail B pour un autre employeur. Si nous lui délivrons automatiquement un « ordre de quitter le territoire » (OQT), il n'aura plus cette possibilité, alors qu'il est de bonne foi.

Cette modification permettra ainsi d'assurer la conformité du droit belge à l'article 18 §3 de la Charte puisqu'il ne sera plus mis fin automatiquement à son séjour et lui permettra de chercher un autre travail en sollicitant un nouveau permis de travail, sous réserve des circonstances exceptionnelles qui au titre de l'article 19,§8, de la Charte qui autorise l'éloignement.

***Paragraphe 4 – Droit de sortie des nationaux***

Il n'existe pas d'éléments nouveaux pour la période 2011-2014

# Article 20 – Droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants :*

- a) accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle;*
- b) orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle;*
- c) conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération;*
- d) déroulement de la carrière, y compris la promotion. »*

## 1. Evolution depuis le dernier rapport.

### 1.1. Etat fédéral

1. Ces dernières années, l'Etat belge s'est doté d'un nouvel outil afin de lutter contre les inégalités salariales : en 2012, a été votée la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. Afin d'en améliorer l'efficacité, cette loi a été modifiée par la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

Par ailleurs, différents arrêtés d'exécution ont été adoptés.

2. Les objectifs de cette loi du 22 avril 2012 sont les suivants:

- S'attaquer à l'écart salarial au sens strict, c'est-à-dire au fait que les travailleuses soient sous-payées. Cela implique d'agir au niveau de la formation des salaires ;
- Pour cela, il est important d'associer les partenaires sociaux et de faire en sorte que l'écart salarial devienne un thème permanent de la concertation sociale aux trois niveaux de négociation, interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise.

Pour que l'écart salarial puisse faire l'objet de négociations, il est nécessaire de rendre cet écart visible et négociable.

Ce souci de rendre l'écart salarial visible et d'en faire un objet de négociations constitue le fil conducteur des mesures mises en place pour les trois niveaux de négociation.

3. En ce qui concerne le niveau interprofessionnel, la mesure la plus importante concerne l'insertion de données dans le rapport du Conseil Central de l'économie.

Chaque année, le Conseil central de l'économie émet un rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial. Ce rapport sert de base au groupe des 10 pour les négociations de l'Accord interprofessionnel qui ont lieu tous les deux ans.

Dans le but de rendre l'écart salarial visible en vue des négociations sociales, la loi prévoit que, l'année au cours de laquelle les négociations de l'Accord interprofessionnel commencent, c'est-à-dire les années paires, ce rapport contiendra également une rubrique relative à l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes.

4. Pour le niveau sectoriel, la loi instaure également deux mesures :

Obligation de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial : L'objectif de cette mesure est que, lors des négociations sectorielles, des conventions collectives de travail soient conclues afin de lutter contre l'écart salarial, en particulier en rendant les classifications de fonctions neutres sur le plan du genre.

Contrôle des classifications de fonctions : Afin de s'assurer que les classifications sectorielles soient effectivement neutres sur le plan du genre, la loi instaure un contrôle des classifications de fonctions sectorielles.

Ce contrôle est exercé par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi).

Si le SPF Emploi rend un avis négatif, la commission paritaire concernée dispose d'un délai de deux ans pour apporter les modifications nécessaires.

Le SPF Emploi établit une liste reprenant les commissions paritaires :

- Dont la classification de fonctions n'est pas neutre sur le plan du genre ;
- Qui n'ont pas apporté de correction dans le délai de deux ans ;
- Et ce sans justification valable.

Cette liste est transmise au Ministre de l'Emploi et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

5. En ce qui concerne le niveau de l'entreprise, la loi fixe également deux mesures :

#### Rapport sur la structure de la rémunération au sein de l'entreprise

Tout employeur du secteur privé occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs doit effectuer tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de l'entreprise.

L'objectif de cette mesure est de permettre de déterminer si la politique de rémunération menée au sein de l'entreprise est neutre sur le plan du genre et, si tel n'est pas le cas, d'y aboutir en concertation avec la délégation du personnel.

Ce rapport est transmis au conseil d'entreprise ou à défaut, à la délégation syndicale.

Sur la base du rapport d'analyse, les membres du Conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale jugent, en concertation avec l'employeur, s'il est opportun d'établir un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise.

#### Désignation d'un médiateur

Sur proposition du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale, toute entreprise qui occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs peut désigner un médiateur parmi les membres du personnel. Cela n'est cependant pas une obligation.

Ce médiateur est chargé des tâches suivantes:

- Il fournit un avis éclairé aux employeurs et aux représentants des travailleurs quant à l'opportunité d'établir un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise;
- Il conseille l'employeur et collabore avec lui dans le cadre de la rédaction du rapport d'avancement relatif à l'exécution du plan d'action;
- Il entend le travailleur qui estime être victime d'une inégalité de traitement en matière salariale et l'informe de la possibilité de parvenir à une solution informelle en intervenant auprès du chef d'entreprise ou d'un membre de la ligne hiérarchique;
- Il assiste l'employeur pour l'élaboration de la procédure à suivre en cas de médiation.

Voici le lien vers le dernier rapport de 2015 sur « L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique » :

<http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/83%20-%20Rapport%20Ecart%20salarial%202015.pdf>

## **1.2. Entités fédérées**

### **1.2.1. Autorité flamande**

- Independent equality body

The Government of Flanders chose to establish an independent body for the promotion of equal treatment and elimination of discrimination based on sex (including pregnancy, birth, motherhood), gender identity and gender expression within the services of the Flemish Ombudsman Service. Consequently the government of Flanders did not sign a cooperation protocol with the Institute for Equality between Women and Men, as did the other federated entities.

The Flemish Ombudsman Service performs similar tasks as an independent equality body: to investigate and deal with complaints through conciliation, to draw proposals and recommendations and to publish reports. The service is endowed with independence and impartiality sanctioned by Parliament. In line with its tasks as a gender-equality body, the status, mandate and working methods were stipulated in a new Parliamentary Act (July 8, 2015).

- Adaptations à la législation anti-discrimination

Le 1er avril 2014, le décret portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement du 10 juillet 2008 a été modifié. Un certain nombre d'évolutions ont en effet donné lieu à quelques changements ciblés pour affronter de manière énergique les différents défis anciens et nouveaux.

\* extension de la protection des personnes transgenres:

Le décret du 10 juillet 2008 déterminait auparavant qu'un traitement moins favorable dans une situation comparable fondé sur la transsexualité est assimilé à un traitement moins favorable dans une situation comparable fondé sur le sexe. En raison du système fermé de caractéristiques protégées, l'assimilation du changement de sexe avec le sexe signifie toutefois que seules les personnes transsexuelles sont protégées par le décret du 10 juillet 2008 – c'est-à-dire les personnes qui ont subi un traitement visant à changer de sexe, les personnes qui sont en train de le faire et celles qui ont l'intention de le faire. En ajoutant explicitement les motifs identité de genre et expression de genre, on garantit une protection élargie contre la discrimination à toutes les personnes transgenres à l'inclusion des travestis, des personnes intersexuées et autres variantes ainsi qu'à toute personne ayant une identité et/ou une expression de genre en dehors de la norme de genre.

\*classifications de fonctions :

On a également adapté le décret relatif aux classifications de fonctions. Si un système de classification est utilisé pour déterminer la rémunération, ce système doit reposer sur des critères qui sont les mêmes pour les travailleurs masculins et féminins. En outre, le système doit être conçu de telle façon que toute discrimination fondée sur le sexe soit exclue.

- Disparités de carrière

La politique de genre de l'autorité flamande s'intéresse aux disparités de carrière (écart en termes de carrière) (l'écart salarial est une matière fédérale). On ne peut véritablement s'attaquer aux nombreuses situations telles que les disparités de carrière et la surreprésentation des femmes dans les tâches de soins que si les intéressés se rendent compte que des mécanismes de genre profondément ancrés dans les mœurs sont à la base de cette situation.

Les disparités de carrière créent des inégalités à plusieurs niveaux : il y a des différences dans le nombre d'heures prestées, la progression de carrière, le niveau hiérarchique des emplois et la rémunération. C'est une question de carrière mais aussi d'opportunités de carrière et de résultats de carrière. Les différences dans les choix d'études, la représentation inégale dans les secteurs et dans la progression verticale ne sont que quelques facteurs dans cette thématique complexe – des facteurs qui, en plus, interagissent entre eux.

Début 2014, une table ronde a été organisée sur ce thème. Celle-ci s'est soldée par une liste claire de recommandations qui ont vu le jour en concertation avec le monde académique et les partenaires sociaux.

Dans une première phase, la mise en place d'un certain nombre de recommandations s'est faite sous deux angles : les clauses notariales pour compenser les décisions de carrière relatives aux tâches de soins au sein du couple (1) et la lutte contre la ségrégation dans l'enseignement (2).

1. Les couples qui, après avoir envisagé les pistes possibles et leurs implications, décident qu'il est préférable que l'un des deux membres du couple se retire du marché du travail, sont encouragés et soutenus via la Politique d'égalité des chances à faire cette démarche en solidarité et à prévoir un régime de compensation pour le partenaire qui se retire de la vie professionnelle. Via une mission de recherche, des clauses de compensation ont été développées pour des décisions de carrière qui sont prises dans le cadre d'une meilleure combinaison entre vie professionnelle-vie familiale. On a été attentif ce faisant aux différentes formes de cohabitation et aux différents statuts professionnels (fonctionnaire, travailleur salarié, travailleur indépendant). On s'est également penché sur l'impact des différentes clauses possibles sur d'autres domaines, comme les droits de succession, les droits d'enregistrement, etc. Les clauses sont destinées aux notaires et aux conseillers juridiques qui peuvent les utiliser notamment dans les contrats de mariage ou de cohabitation. Outre la publication destinée aux notaires, on a édité en collaboration avec la Fondation Roi Baudouin un dépliant destiné au public au sens large. Lors de la phase suivante, on va procéder à une évaluation, une adaptation éventuelle et on va continuer à promouvoir ces clauses.

2. La ségrégation sexuelle a non seulement pour effet de laisser un énorme potentiel de travail inutilisé, elle joue également, dans l'enseignement, un rôle déterminant dans la persistance de l'écart salarial et des disparités de carrière. Des recherches sur le lien entre ségrégation au niveau de l'enseignement et ségrégation professionnelle montrent très clairement que la diminution de la ségrégation au niveau de l'enseignement a un impact direct sur le degré de ségrégation professionnelle.

En 2015, une enquête a été réalisée sur les choix d'études sexués dans l'enseignement secondaire technique et professionnel en Flandre. Le rapport d'enquête se concentre sur le rôle des stéréotypes de genre et des représentations de genre dans le processus de choix. On a cartographié les acteurs et les facteurs qui jouent un rôle lors du choix des études chez les élèves de la première année du deuxième degré EST et ESP. 468 écoles de Flandre et de Bruxelles ont participé à l'enquête. En octobre 2015, une journée d'étude sera organisée sur le genre et le choix des études. L'objectif est d'améliorer la compréhension de la complexité du processus de choix des études et de voir quelles recommandations peuvent être formulées à cet égard au niveau politique.

## **2. Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux**

### **Comparaisons de rémunérations inter-entreprises**

#### **Etat fédéral**

Le Comité demande qu'il soit possible de procéder à des comparaisons de rémunérations inter-entreprises. Selon le Comité, la législation devrait à tout le moins exiger de telles comparaisons inter-entreprises dans une ou plusieurs situations suivantes :

- Lorsque des dispositions réglementaires s'appliquent aux conditions de travail et de rémunération dans plusieurs entreprises ;

- Lorsque plusieurs entreprises sont couvertes par une CCT ou une réglementation régissant les conditions de travail et d'emploi ;
- Lorsque les conditions de travail et d'emploi sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding ou d'un conglomérat.

En réponse à cette question, le Gouvernement belge souhaite faire part des éléments suivants :

La loi du 22 avril 2012, loi récente et exécutée depuis peu, prévoit une analyse de la structure de la rémunération au niveau de l'entreprise et non une comparaison entre entreprises.

Cela est logique, vu le fil rouge de la loi dont un des objectifs est de faire de la lutte contre l'écart salarial un thème de la concertation sociale aux trois niveaux où ont lieu les négociations (interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise) et en tenant compte des organes de concertation en place à ces trois niveaux.

Cependant, cette loi prévoit un contrôle de la neutralité sur le plan du genre des classifications de fonctions sectorielles, classifications auxquelles sont liés les barèmes de rémunération sectorielle.

Ce contrôle peut avoir un impact sur les rémunérations appliquées pour l'ensemble des entreprises des différents secteurs.

Par ailleurs, en ce qui concerne le niveau de l'entreprise, comme expliqué ci-dessus le rapport concernant la structure de la rémunération au sein de l'entreprise est transmis au conseil d'entreprise ou à défaut, à la délégation syndicale.

Sur la base de ce rapport, le Conseil d'entreprise ou la délégation syndicale jugent, en concertation avec l'employeur, s'il est opportun d'établir un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise.

Si l'entreprise fait partie d'un holding au sein duquel les conditions de rémunération sont fixées de manière centrale et si le rapport laisse apparaître que ces conditions de rémunération ne sont pas neutres sur le plan du genre, un des éléments de ce plan d'action pourrait être d'interpeller les dirigeants de ce holding par rapport à ce problème.

Enfin, les conventions collectives de travail conclues au sein des entreprises sont enregistrées au greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Elles peuvent être consultées par toute personne intéressée. Il est donc possible de prendre connaissance des conditions de rémunération prévues par des CCT au sein d'entreprises faisant partie d'un même secteur ou d'un même groupe.

## **Place des femmes sur le marché du travail**

### **Etat fédéral**

En Belgique, les taux d'emploi des femmes et des hommes s'élevaient respectivement à 62.9% et 71.6% en 2014 .

Le taux d'emploi des femmes bien qu'évoluant positivement reste plus faible que celui des hommes et ce dans pratiquement toutes les catégories. Il est particulièrement peu élevé chez les femmes de nationalité étrangère (49.5%) et les femmes âgées (37%).

En Belgique, près de 45% des femmes salariées travaillent à temps partiel contre un peu moins de 10% des hommes salariés. Les raisons du temps partiel varient également en fonction du sexe. Pour 50% des femmes et 29% des hommes travaillant à temps partiel, la combinaison avec la vie de famille constitue la principale raison du travail à temps partiel.



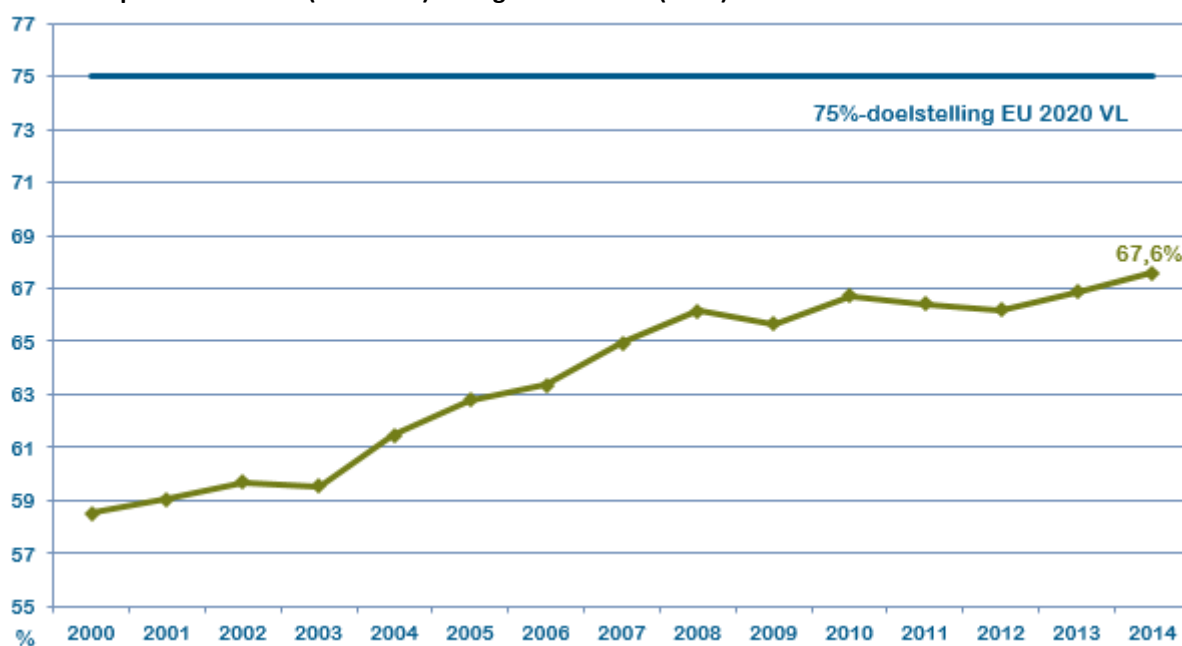
Chaque année, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes réalise, en collaboration avec le Ministère de l'Emploi un rapport sur l'écart salarial. Le rapport 2015 évalue l'écart salarial sur base horaire à 9% , soit une diminution de 1% de l'écart salarial par rapport à 2014. Cet écart est largement moins élevé que la moyenne européenne qui s'élève à 16.2% .

## Entités fédérées

### Autorité flamande

Selon le département WSE, le taux d'emploi des femmes en 2008 a connu une légère baisse en raison de la crise financière et économique, après une décennie de croissance sans précédent. Au cours de ces dernières années, ce taux d'emploi s'est stabilisé juste au-dessus de 65%. Fin 2014, le taux d'emploi s'élève à 67,6%. Un rythme de croissance accru est nécessaire dans les années à venir pour atteindre l'objectif de 75%.

#### Taux d'emploi des femmes (20-64 ans) en région flamande (2014)



Source: SPF Economie - DGSIE - EFT, Eurostat LFS Traitement Département WSE/Steunpunt WSE)

### Région Wallonne

#### FOREM

Un certain nombre de mesures sont mises en places (par exemple des séances d'information spécifiques dans le secteur de la construction pour les femmes ; l'organisation d'Essais métiers, ...) afin de faciliter l'accès aux formations, tant pour les hommes que pour les femmes, vers des métiers peu communément exercés par l'un ou l'autre sexe.

D'année en année, le nombre de femmes qui fréquentent les formations conduisant à des métiers qualifiés de « masculins » (particulièrement en construction, industrie, transport) est en augmentation. Il en va de même pour les hommes en ce qui concerne les formations qui conduisent à l'exercice d'un métier qui pourrait être qualifié de « féminin » (exemple : nettoyage professionnel, aide ménager, ...)

Pour exemple, sur l'année 2012, 192 femmes ont suivi des formations, dans nos centres (hors partenariat) dans le domaine de la construction et du bois (102) ainsi que dans le domaine de l'industrie (42) et du transport et de la logistique (48) conduisant aux métiers suivants (liste non exhaustive) :

- pour la construction : carreleur, conducteur de grues, conducteur d'engins de chantier, couvreur, débardeur bois, menuisier, poseur routier ...

- pour l'industrie : électricien installateur, électromécanicien de maintenance, fraiseur à commandes numériques, soudeur TIG ...
- pour le transport et la logistique : conducteur autobus/autocar, conducteur poids lourd.

### **Communauté germanophone**

La Communauté germanophone a adopté le 19 mars 2012 son Décret visant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Le décret vise à créer un cadre général de lutte contre la discrimination basée parmi autres critères sur :

« 3° le sexe et des critères apparentés tels que la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le transsexualisme; »

Le décret s'applique, à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris aux organismes publics en ce qui concerne les matières suivantes :

« 1° les relations de travail;

2° l'enseignement;

3° l'emploi;

4° les matières culturelles;

5° les matières personnalisables;

6° les avantages sociaux;

7° l'accès aux biens et services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture ».

La CG a donc pris les mesures nécessaires pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe et des critères apparentés .

# Article 25 – Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d’insolvabilité de leur employeur

*En vue d’assurer l’exercice effectif du droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d’insolvabilité de leur employeur, les Parties s’engagent à prévoir que les créances des travailleurs résultent de contrats de travail ou de relations d’emploi soient garanties par une institution de garantie ou par toute autre forme effective de protection.*

## 1. Réponses aux questions des Comité européen des Droits sociaux

### 1.1. Etat fédéral – Réponse à la non-conformité

Cette critique n'est pas nouvelle et les éléments de réponse que nous avons déjà fait valoir à son égard n'ont guère évolué.

Pour rappel, les interventions du Fonds de fermeture des entreprises se situent souvent dans un contexte de faillite.

Avant que les créances des travailleurs victimes d'une faillite ne soient transmises au Fonds de fermeture des entreprises, celles-ci doivent être acceptées par le curateur. Cette acceptation a lieu dans le cadre de la procédure de faillite devant le tribunal de commerce, procédure qui peut s'avérer longue.

De plus, la gestion des créances impayées repose sur de nombreux préalables (enquêtes, ...) qui sont souvent nécessaires afin notamment de vérifier le caractère certain desdites créances. Ces procédures peuvent prendre du temps, surtout dans un contexte de faillite.

Enfin, les interventions du Fonds varient en fonction de l'existence ou non d'une reprise de l'entreprise par un nouvel employeur dans les six mois qui suivent la faillite (versement ou non de l'indemnité de transition). Pratiquement, le Fonds de fermeture des entreprises vérifie toujours si les travailleurs qui lui adressent leurs créances suite à l'insolvabilité de leur employeur ont droit ou non à l'indemnité de transition. Le Fonds attend donc l'écoulement de ce délai de 6 mois avant de présenter le dossier des travailleurs à son comité de gestion. Lorsqu'il n'y a pas de reprise de l'entreprise dans les six mois ou qu'elle a eu lieu en dehors de ce délai, le comité de gestion du Fonds décide de l'indemnisation des travailleurs en ce qui concerne les indemnités de rupture non payées par l'employeur en carence.

Il convient également de préciser que les travailleurs concernés reçoivent durant toute la procédure des indemnités de chômage à titre provisionnel.

# **PARTIE II :**

**Addendum article 4 :**

**Droit à une rémunération décente**

---

## Article 4 – Droit à une rémunération équitable

### Paragraphe 1 – Droit à une rémunération décente

#### COMMENTAIRE DU COMITÉ

Selon le Comité, il n'est pas établi que les salaires moyens minima belges suffisent à assurer un niveau de vie décent.

En réponse à cette conclusion, le Gouvernement belge tient à faire valoir les éléments suivants :

1. Le salaire minimum pris en considération par le Comité est celui fixé au niveau interprofessionnel.

Comme cela a été expliqué dans le rapport précédent, en Belgique, les salaires sont fixés aux trois niveaux de concertation, interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise.

- Au niveau interprofessionnel, les conventions collectives de travail (CCT) nr 43 et 50, conclues au sein du Conseil National du Travail (CNT), fixent un revenu minimum mensuel moyen. Les salaires fixés aux deux autres niveaux de concertation ne peuvent être inférieurs à ce revenu.
- Au niveau sectoriel, les conventions collectives de travail conclues par les commissions paritaires fixent les barèmes minimums applicables pour la branche d'activité concernée.
- Au niveau de l'entreprise, il peut être décidé d'accorder des salaires plus importants que les salaires minimums sectoriels.

Des différentes enquêtes concernant la structure des salaires en Belgique, il apparaît que la toute grande majorité des travailleurs perçoivent un salaire supérieur au revenu minimum mensuel moyen fixé au niveau interprofessionnel :

- Seuls 2,6 % des travailleurs perçoivent un salaire équivalent ou proche de ce revenu ;
- En 2009, le salaire minimum effectif en Belgique dépassait de 20 % le revenu minimum mensuel moyen.<sup>87</sup>

2. Actuellement, le revenu minimum mensuel moyen brut fixé au niveau interprofessionnel s'élève à <sup>88</sup> :

- 18 ans : 1 501,82 € ;
- 19 ans et 6 mois d'ancienneté : 1 541,67 €
- 20 ans et 12 mois d'ancienneté : 1 559,38 €.

Des mesures ont été prises afin de limiter les retenues appliquées sur les bas salaires, c'est-à-dire les salaires mensuels bruts inférieurs à 2413 € : des cotisations de sécurité sociale réduites sont prélevées sur ces salaires. Une réduction d'impôt est également appliquée.

Ces diverses réductions ont encore été augmentées ce 1<sup>er</sup> août 2015.

Vu les retenues appliquées, les montants nets du revenu minimum mensuel moyen calculés pour un travailleur isolé sans personne à charge équivalent environ aux montants suivants<sup>89</sup> :

<sup>87</sup> Cf Avis du Conseil supérieur de l'Emploi, Avis sur la relation entre salaire et ancienneté, Octobre 2014, p. 52

<sup>88</sup> Chiffres en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2015

<sup>89</sup> Il y a de légères différences entre le montant net dû à un ouvrier et celui dû à un employé. En effet, le calcul des cotisations sociales est différent pour les ouvriers et les employés dans la mesure où le pécule de vacances

- 18 ans : 1 270 € ;
- 19 ans et 6 mois d'ancienneté : 1 290 €
- 20 ans et 12 mois d'ancienneté : 1 300 €.

Ces montants sont supérieurs au seuil de pauvreté qui, selon les données publiées par le Service Public Fédéral Economie, P.M.E., Classes Moyennes et Energie (ci-après SPF Economie) équivaut en 2015 à un seuil de 1 085 € par mois pour une personne seule.<sup>90</sup>

Par ailleurs, le Gouvernement vient d'arriver à un accord concernant l'instauration d'une réforme fiscale importante (« tax shift ») qui a pour objet d'alléger les charges sur le travail et d'augmenter le salaire net des travailleurs.

Cette augmentation des salaires nets vise principalement les bas et moyens salaires.

Cette réforme s'échelonne sur plusieurs années, de 2015 à 2020, mais elle aura déjà une répercussion importante en janvier 2016.

Les travailleurs qui perçoivent un salaire mensuel brut entre 1500 € et 2099 € verront leur salaire net augmenté de la manière suivante :

- 2015 : 23 €
- 2016 : 83 €
- 2017 : 83 €
- 2018 : 115 €
- 2019 : 148 €
- 2020 : 148 €.

**3.** Selon les conclusions du Comité, pour assurer un niveau de vie décent, la rémunération doit être supérieure à 60 % du salaire moyen net.

Lorsque ce n'est pas le cas, il appartient à l'Etat concerné d'établir que ce salaire permet un niveau de vie décent.

Selon les données publiées par le SPF Economie, en 2013, le salaire moyen brut pour un travailleur à temps plein s'élevait à 3 300 €. <sup>91</sup>

Cela équivaut environ à un revenu net de 1 965 € pour un travailleur isolé sans personne à charge.

En outre, le salaire médian brut s'élève à 2 854 €, ce qui équivaut environ à un montant net de 1 760 € pour un travailleur isolé sans personne à charge.

Le salaire minimum net est donc supérieur à 60 % du salaire moyen net et du salaire médian net.

**4.** En Belgique, il existe de nombreuses aides pour les personnes qui ont des revenus faibles ou qui sont confrontées à des difficultés financières.

Ces mesures sont instaurées par les différents niveaux de pouvoirs (Etat fédéral, entités fédérées) en fonction des compétences respectives de chacun.

---

des ouvriers est versé par un organisme de sécurité sociale alors qu'il est payé par l'employeur pour les employés.

<sup>90</sup> Cf. <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/eu-silc/pauvrete/>

<sup>91</sup>

Cf. [http://economie.fgov.be/fr/modules/pressrelease/statistiques/marche\\_du\\_travail\\_et\\_conditions\\_de\\_vie/les\\_salaires\\_en\\_belgique\\_en\\_2013.jsp](http://economie.fgov.be/fr/modules/pressrelease/statistiques/marche_du_travail_et_conditions_de_vie/les_salaires_en_belgique_en_2013.jsp)

Le Gouvernement belge cite, à titre d'exemples, les mesures suivantes :

#### **4.1. Allocations familiales majorées pour les familles monoparentales**

Dans l'état actuel de la législation<sup>92</sup>, une personne vivant seule avec ses enfants et dont les revenus mensuels bruts n'excèdent pas 2.338,47 € perçoit des allocations familiales majorées. Le supplément mensuel par rapport aux allocations familiales ordinaires s'élève à 45,96 € pour le premier enfant, 28,49 € pour le deuxième enfant et 22,97 € pour le troisième enfant.

#### **4.2. Bourses d'études**

Chacune des trois communautés du pays prévoit l'octroi de bourses d'études aux enfants dont les parents ont des revenus faibles.

Ces bourses d'études sont accordées dès l'enseignement secondaire, voire même primaire dans certaines Communautés.

Les conditions d'octroi sont fixées par chacune des Communautés.

#### **4.3. Aide sociale**

Les personnes confrontées à des difficultés financières peuvent bénéficier d'une aide sociale accordée par les Centres publics d'action sociale.

L'aide sociale peut prendre la forme d'une aide en nature (par exemple, des bons alimentaires) ou d'une aide financière.

#### **4.4. Aide pour le paiement des factures de chauffage**

Les ménages dont les revenus imposables ne dépassent pas le montant de 17.083,39 €, majoré de 3.162,60 € par personne à charge, peuvent bénéficier d'une aide pour l'achat de certains combustibles de chauffage, accordée par le « Fonds social chauffage ».

Les personnes isolées rémunérées sur la base du revenu minimum mensuel sont en général susceptibles de remplir cette condition.

#### **4.5. Aide au logement**

Les personnes ayant des revenus limités peuvent bénéficier d'un logement social loué auprès d'une société de logement social. Le montant du loyer est alors fixé en fonction des revenus de ces locataires.

#### **4.6. Accès aux soins de santé**

En ce qui concerne le remboursement des soins de santé, la législation belge a introduit la notion de « Maximum à facturer ».

Ce système du « Maximum à facturer » offre à chaque famille la garantie qu'elle ne devra pas dépenser plus qu'un montant déterminé pour ses soins de santé.

Les familles sont remboursées totalement, quote-part personnelle y compris, des frais médicaux dépassant ce maximum.

---

<sup>92</sup> La compétence concernant les allocations familiales a effectivement été récemment transférée aux Communautés dans le cadre de la 6<sup>ème</sup> réforme de l'Etat.

Le montant maximum à facturer dépend des revenus du ménage. Plus ces revenus sont bas, plus le maximum à facturer est bas.

Les familles ayant des bas revenus sont par conséquent totalement remboursées d'une part importante des frais liés aux soins de santé.

#### **4.7. Accès à la culture**

L'Etat Fédéral accorde des subventions aux CPAS afin que ceux-ci mettent en place des projets visant à garantir l'accès à la culture aux personnes en difficulté financière.

Le Service Public Fédéral Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté, Economie Sociale et Politique des Grandes Villes accorde, par ailleurs, une attention particulière à la participation sociale et culturelle des personnes précarisées.



# ANNEXES

## ANNEXE 1 : Données spécifiques, chiffres et statistiques du rapport belge 2015

### Données spécifiques, chiffres et statistiques

#### Question relative à l'article 9 : Droit à l'orientation professionnelle- Informations sur les changements intervenus depuis 2011

---

##### Région Wallonne

Données chiffrées de l'AWIPH sur l'orientation, l'emploi et la formation en Région wallonne

##### (1) Evolution du Duoday en Wallonie

	2013	2014	2015
Propositions de duos reçues	66	116	179
Nb d'entreprises qui les ont proposées	39	61	74
Duos effectivement réalisés	45	75	101
Nb d'entreprises ayant accueilli au moins 1 duo	30	49	65
Nb d'entreprises ayant proposé un duo et n'ayant jamais employé de TH	17	18	19
Nb d'entreprises ayant réalisé un duo et n'ayant jamais employé de TH	15	15	14
Entreprises disposées à "faire quelque chose" après le Duoday (sur base des évaluations écrites)	10	11	9
Suites effectivement assurées (... avant la publication du rapport et à notre connaissance)	12	11	10

##### (2) Arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014

(3) Stagiaires en module d'émergence et d'insertion dans les six CFP concernés, total entre 2011 et 2014 : 382  
Stagiaires en phase de détermination en 2015 (13 CFP) : 369

##### (4) Evolution du nombre de stages de découverte sur l'année :

	2011	2012	2013	2014
stage	155	135	238	309

##### (5) Evolution du nombre total de contrats d'adaptation professionnelle (au moins un jour sur l'année)

	2011	2012	2013	2014
CAP	1031	1076	1183	1353

##### (6) Taux d'insertion à l'issue des contrats d'adaptation professionnelle après parcours de formation :

	2011	2012	2013	2014
Taux d'insertion à l'issue des CAP (en %)	66.3	63.3	65.7	76.0

##### (7) Evolution du nombre total de stagiaires en centres de formation professionnelle (au moins un jour sur l'année) :

	2011	2012	2013	2014
CFP	1369	1483	1520	1571

##### (8) Taux d'insertion des stagiaires sortant de CFP

	2011	2012	2013	2014
Taux d'insertion après CFP	43.96	36.3	39.63	47.93

(9) Données issues de l'enquête sur les forces de travail **2011**

(en %)	Wallonie	Belgique	Europe
Personnes limitées dans leurs activités du fait d'un problème de santé, de handicap ou de maladie de longue durée	18.1	12.6	12.2
Taux d'emploi des travailleurs handicapés	33.8	38.8	45.3
Taux d'emploi des travailleurs non handicapés	62.6	69.2	69.5

(10) Arrêté royal du 10 octobre 2012 fixant les exigences de base auxquelles les lieux de travail doivent répondre

(11) Voir [https://www.awiph.be/integration/se\\_former\\_travailler/employeurs/maintien\\_emploi.html](https://www.awiph.be/integration/se_former_travailler/employeurs/maintien_emploi.html)

(12) Evolution du nombre total de primes de compensation sur l'année

	2011	2012	2013	2014
Compensation	4072	4291	4164	4680

(13) Evolution du nombre total d'interventions dans les frais d'aménagement de postes de travail

	2011	2012	2013	2014
APT	135	172	179	158

(14) Evolution du nombre d'aides « activa » pour personnes à aptitude réduite en Wallonie (données fournies par l'ONEM)

	2011	2012	2013	2014
Activa aptitude réduite	5	67	166	460

(15) Evolution du nombre total des autres aides à l'emploi de l'AWIPH

	2011	2012	2013	2014
Prime au tutorat	408	362	335	419
Prime à l'intégration	878	819	833	897
Prime aux indépendants	42	52	62	55
Intervention dans les frais de déplacement au lieu du travail	811	836	915	915

Par aides à l'emploi de l'AWIPH, on entend :

- le stage de découverte : une semaine d'immersion en entreprise pour découvrir un métier et le monde du travail.
- le contrat d'adaptation professionnelle : formation individualisée en entreprise. Des indemnités de formation sont accordées au stagiaire.
- la prime à l'intégration : une intervention fixée à 25 % du coût salarial accordée à l'entreprise pour l'embauche ou le retour à l'emploi d'un travailleur handicapé qui n'a pas travaillé depuis au moins six mois. L'intervention peut durer un an.
- la prime au tutorat : une prime de 750 € par trimestre accordée à l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'accueillir et de guider le nouveau travailleur. L'intervention peut durer six mois.
- la prime de compensation : une intervention dans le coût salarial accordée à l'entreprise pour compenser le coût supplémentaire éventuel des mesures qu'elle prend pour permettre au travailleur handicapé

d'assumer ses fonctions, si ce coût supplémentaire est lié au handicap. La durée de la première période d'intervention est limitée à un an. Par la suite, la période d'intervention peut aller jusqu'à 5 ans. Elle est renouvelable.

- l'aménagement du poste de travail : une intervention qui couvre les frais supplémentaires liés au handicap.
- la prime pour les travailleurs indépendants : 33% du revenu minimum moyen garanti, pendant un an, non renouvelable. L'intervention peut être partielle pour les travailleurs salariés qui exercent une activité indépendante au titre d'activité complémentaire.
- l'intervention dans les frais de déplacement au lieu du travail : une intervention accordée dans les frais supplémentaires liés à l'utilisation d'un mode de transport individuel ou à la nécessité d'être accompagné dans les transports en commun.

(16) Arrêté du Gouvernement wallon du 7 février 2013

(17) Arrêté du Gouvernement wallon du 26 février 2015

(18) Comparaison du taux d'emploi dans les services publics locaux

	Provinces	Communes	CPAS	Associations de communes (2009) – de services publics (2013)
2009	1.5	2.37	1.38	1.93
2013	3.62	2.95	1.41	1.31

A noter : la définition des associations de services publics est fort différente entre 2009 et 2013

(19) Arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014

(20) Evolution du pourcentage d'heures prestées, par rapport aux heures totales prestées par les travailleurs d'ETA en entreprise ordinaire

	2011	2012	2013	2014
Heures prestées en entreprise ordinaire (contrats d'entreprise)	19	19	20	22

(21) Evolution du nombre d'emplois subventionnés en ETA

	2011	2012	2013	2014
Personnel de production en ETA	5810	5988	6100	6117

(22) Evolution du nombre de travailleurs handicapés soutenus en entreprise ordinaire via des aides à l'emploi ordinaire

	2011	2012	2013	2014
Nombre total de bénéficiaires d'aides à l'emploi ordinaire	4733	5113	5309	5447

(23) Evolution des dépenses consacrées à l'emploi adapté vs. à l'emploi ordinaire en millions d'euros

(€)	2011	2012	2013	2014
Subventions à l'emploi ordinaire	25.044.8	29.156.9	32.233.9	31.285.9
	78	90	97	97
Subventions à l'emploi adapté	90.266.406	91.488.743	95.323.488	99.031.1
				10

(24) Evolution du nombre de bénéficiaires du projet « soutien dans l'emploi » suivis sur l'année

	2011	2012	2013	2014
Nombre total de bénéficiaires des actions de soutien dans l'emploi	604	623	599	545

## Question relative à l'article 15, §1 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

### Flandre

Nombre d'élèves handicapés qui suivent respectivement les filières ordinaires et spéciales d'éducation et de formation professionnelle

2010-2011	École maternelle		École primaire		École secondaire	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Enseignement spécialisé	1.975	0.76	28.225	6.88	19.487	4.39
Enseignement intégré (GON)	1.719	0.66	4.814	1.17	4.746	1.07
Enseignement ordinaire (élèves GON compris)	257.424	99.24	381.983	93.12	424.820	95.61
Total	259.399	100.00	410.208	100.00	444.307	100.00
Enseignement supérieur intégré : 412						
2013-2014	École maternelle		École primaire		École secondaire	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Enseignement spécialisé	2.042	0.75	28.307	6.61	20.495	4.68
Enseignement intégré (GON)	1.761	0.65	5.299	1.24	5.616	1.28
Enseignement ordinaire (élèves GON compris)	269.197	99.25	399.729	93.39	417.469	95.32
Total	271.239	100.00	428.036	100.00	437.964	100.00
Enseignement supérieur intégré : 706						

Nombre d'élèves dans l'enseignement spécialisé maternel et primaire au 1/2/2014: 30.339

Nombre d'élèves dans l'enseignement spécialisé maternel et primaire au 1/2/2015: 29.433

Nombre d'élèves dans l'enseignement spécialisé secondaire au 1/2/2014: 20.486

Nombre d'élèves dans l'enseignement spécialisé secondaire au 1/2/2015: 20.611

### Communauté française

Nous connaissons la part d'élèves scolarisés qui fréquentaient les établissements scolaires (enseignement ordinaire) en Communauté française qui ont un handicap, pour l'année 2010/2011 :

- a) Préscolaire : 0,7%
- b) Primaire : 5,2%
- c) Secondaire : 4,4%

Pour l'ensemble de l'enseignement (de 2 ans et demi à 18 ans – fin de l'enseignement obligatoire), il y a un pourcentage de 3,9% des élèves en situation de handicap.

La part des élèves handicapés scolarisés qui fréquentaient l'enseignement spécialisé sont les suivantes, pour l'année 2010/2011 :

- a) Préscolaire : 95,4%
- b) Primaire: 96,8%
- c) Secondaire : 98,3%

Pour l'ensemble de l'enseignement (de 2 ans et demi à 18 ans – fin de l'enseignement obligatoire), il y a un pourcentage de 97,4% des élèves handicapés scolarisés qui fréquentent l'enseignement spécialisé.

Résultats des rapports d'activités sur le soutien à l'intégration scolaire menés en Communauté française avec l'AWIPH sur la période 2010-2014 – voir annexes 2.1, 2.2, 2.3 et 2.4.

### Communauté germanophone

Nombre d'élèves qui, au 30 janvier 2015, se trouvaient dans une école spécialisée (1<sup>er</sup> tableau), et d'élèves avec des besoins pédagogiques spécifiques intégrés dans des écoles « ordinaires » en janvier 2015 (2<sup>ème</sup> tableau).

**Ecoles spécialisées de la Communauté- au 30/06/15**

**Année scolaire 2014-2015**

N° école	<b>Ecoles primaires</b>	<b>KG<sup>93</sup></b>	<b>PS<sup>94</sup></b>	<b>TOT</b>
	<b>enseignement communautaire (GUW)</b>			
1901	Zentrum für Förderpädagogik (ZFP) <sup>95</sup> (Elsenborn)	0	16	<b>16</b>
1901	Zentrum für Förderpädagogik (Sankt Vith)	2	38	<b>40</b>
		<b>2</b>	<b>54</b>	<b>56</b>
1901	Zentrum für Förderpädagogik (Eupen)	0	27	<b>27</b>
	<b>Total GUW</b>	<b>2</b>	<b>81</b>	<b>83</b>
	<b>enseignement subventionné libre (FSUW)</b>			
3401	Pater-Damian-Förderschule(PDF) <sup>96</sup>	0	36	<b>36</b>
	<b>Total FSU</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
	<b>TOTAL écoles primaires</b>	<b>2</b>	<b>117</b>	<b>119</b>

	<b>Enseignement secondaire</b>	<b>SE<sup>97</sup></b>
1901	Zentrum für Förderpädagogik (Eupen)	133
	<b>TOTAL enseignement secondaire</b>	<b>133</b>

	<b>Zentrum für Förderpädagogik Total</b>	<b>216</b>
	<b>Total – ensemble des écoles spécialisées</b>	<b>252</b>

**Projets d'intégration – année scolaire 2014-2015 (Janvier 2015)**

		<b>Projets</b>	
<b>PDF</b>		80	
<b>ZFP</b>		<b>Au Sud</b>	<b>Au Nord</b>
Primaire		49	78
Secondaire		14	100
<b>TOTAL</b>		<b>63</b>	<b>178</b>
Etudiants	Au Sud	21	
	Au Nord		5
<b>TOTAL ZFP</b>		<b>84</b>	<b>183</b>
		<b>267</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>84</b>	<b>263</b>
		<b>347</b>	

Formation professionnelle: services du DPB

A noter : avec +/- 75.000 habitants, la Communauté germanophone de Belgique est la plus petite des entités de l'Etat fédéral belge.

<sup>93</sup> Enseignement maternel

<sup>94</sup> Enseignement primaire

<sup>95</sup> Centre pour orthopédagogie (école spéciale).

<sup>96</sup> Ecole spéciale "Père Damien"

<sup>97</sup> Enseignement secondaire

#### Le stage d'orientation en entreprise :

Le stage d'orientation en entreprise a pour objectif de rendre le stagiaire davantage conscient de ses compétences et intérêts professionnels et de donner la possibilité à l'entreprise d'évaluer les compétences et connaissances acquises par le stagiaire et celles susceptibles d'être développées. En outre, le stage d'orientation en entreprise permet de définir les adaptations techniques, organisatrices et/ou didactiques du poste de travail nécessaires à la formation et/ou l'emploi qui suivra après le stage d'orientation.

#### Nombre de personnes par année

2011	2012	2013	2014
62	56	60	79

#### La formation en entreprise:

La formation en entreprise est une qualification pratique sur le lieu même du travail qui prépare la personne handicapée à un emploi sur le marché de l'emploi ordinaire, de préférence dans l'entreprise où la formation a été effectuée.

#### Nombre de personnes par année

2011	2012	2013	2014
36	40	44	42

#### Stage de réadaptation professionnelle:

Les entreprises peuvent avoir recours au stage de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées qu'ils accompagnent.

Le stage de réadaptation professionnelle s'adresse aux personnes âgées de 18 ans ou plus qui bénéficient d'allocations familiales majorées, dont les capacités ne correspondent pas aux exigences d'un emploi sous contrat de travail rémunéré, mais qui néanmoins désirent poursuivre une activité utile dans un environnement intégré ainsi qu'avoir un horaire adaptés à leurs compétences. Dans le cadre du stage de réadaptation professionnelle, l'employeur s'engage à remplir les conditions de base permettant au stagiaire de poursuivre une telle activité. Le DPB prend en charge l'assurance accident et l'assurance accident sur le chemin du travail pour le stagiaire concerné.

#### Nombre de personnes par année

2011	2012	2013	2014
51	45	43	48

#### Stages en entreprise de longue durée :

Les stages en entreprise de longue durée donnent la possibilité aux personnes qui de par leur handicap ne sont pas en mesure de générer un revenu d'être incluses dans le travail quotidien de l'entreprise et d'assurer un travail utile et valorisant sans devoir répondre aux exigences de rentabilité.

#### Nombre de personnes par année

2011	2012	2013	2014
38	34	41	37

#### La formation en section de formation dans les ateliers protégés :

Les sections de formation s'adressent à des personnes handicapées âgées de 18 ans au moins pour qui l'atelier protégé constitue la forme de travail la plus adaptée à leurs besoins mais dont les compétences socio-professionnelles doivent encore être développées pour satisfaire aux exigences de performance et de rentabilité de l'atelier protégé. Les personnes concernées obtiennent une formation caractérisée par le travail concret sur le lieu même du travail. La formation n'est pas uniquement ciblée sur les connaissances professionnelles mais aussi sur la transmission de connaissances sociales telles que motivation, intérêts, socialisation, communication, autonomie, etc.

Nombre de personnes par année

2011	2012	2013	2014
16	18	17	20

Stage de longue durée en section de formation dans les ateliers protégés:

La formation en section de formation peut durer au maximum trois ans. Après ces trois ans, suivant ses capacités, la personne handicapée reçoit un contrat de travail ou est orientée en stage de longue durée. Le stage de longue durée permet d'employer également des personnes ayant de faibles compétences à plus long terme dans les ateliers protégés.

Nombre de personnes par année

2011	2012	2013	2014
28	22	25	24



## Question relative à l'article 15, §2 - Emploi des personnes handicapées

### Belgique entière

Tableau : Activité (%) des personnes entravées dans leurs activités quotidiennes (20-64 ans) 2013\*

	Région flamande	Bruxelles	Région wallonne	Belgique
Demandeur d'emploi	4.4	13.1	6.7	6.2
Travailleur	40.4	32.7	35.0	37.6
Inactif	55.2	54.3	58.3	56.2
Total %	100	100	100	100
Total (N)	515 000	107 000	369 000	991 000

Source : SPF Économie – DG Statistique et Information économique – Enquête sur les forces de travail 2013. Ces données sont disponibles chaque année depuis 2011.

\* Personnes ayant répondu « oui » à la question « Vous sentez-vous entravé(e) dans vos activités quotidiennes (au travail ou en dehors) en raison d'un handicap, d'une affection ou d'une maladie de longue durée (lié ou non au travail) ? »

### Communauté Germanophone

Les chiffres demandés relatifs à l'emploi en milieu ordinaire donnés ci-dessous sont ceux des mesures spécifiques pour personnes handicapées du DPB. En ce qui concerne les mesures ordinaires sur le marché du travail, l'aspect du handicap n'est pas retenu comme critère et ne peut dès lors pas être utilisé pour répondre aux questions.

#### Emploi en milieu ordinaire: Service du DPB

- L'emploi en entreprise

L'emploi en entreprise est une mesure d'intégration professionnelle subsidiée par le DPB permettant l'inclusion des travailleurs handicapés sur le marché de l'emploi ordinaire.

Nombre de personnes par année

2011	2012	2013	2014
54	53	53	54

#### Emploi en milieu protégé:

- Emploi dans les ateliers protégés:

Les ateliers protégés s'adressent aux travailleurs pouvant effectuer un travail rémunéré mais éprouvant des difficultés - en raison de leurs capacités physiques, mentales ou psychiques - à faire face aux exigences et contraintes du marché de l'emploi ordinaire. Ils occupent également des personnes pour lesquelles l'insertion professionnelle s'avère difficile.

Nombre de personnes par année

2011	2012	2013	2014
167	169	164	176

Tierhof „Alte Kirche“:

Ce projet propose aux personnes présentant une maladie / un handicap psychique une occupation/formation non rémunérée dans le secteur agricole, restauration et cuisine. Son objectif est la (ré-) insertion professionnelle de ces personnes sur le marché de l'emploi ordinaire.

Nombre de personnes par année

2011	2012	2013	2014
6	6	6	7

- Hof Peters:

Dans ce projet du secteur cuisine, boulangerie et agro-sylvicole, des personnes handicapées qui - en raison de leurs capacités physiques, mentales ou psychiques – ne peuvent pas ou pas encore faire face aux exigences et contraintes du marché de l'emploi ordinaire suivent une occupation de longue durée par un stage de réadaptation professionnelle ou une formation en entreprise ou bien un contrat de travail ETA.

Nombre de personnes par année

2011	2012	2013	2014
11	13	13	12

- Centres d'activités de jour:

Les centres d'activités de jour occupent des adultes handicapés qui en raison de leur handicap ne peuvent faire face aux exigences et contraintes d'un emploi (heures de travail, délais à tenir, stress, etc.). Ces personnes ont néanmoins la capacité et la volonté de contribuer de manière utile au bien commun. Dans les centres d'activités de jour, elles peuvent effectuer des services utiles auxquels la société a recours. Les personnes occupées dans les centres d'activité de jour sont dès lors respectées comme partenaires socioéconomiques, et l'on part des besoins individuels des personnes et non du rendement.

Nombre de personnes par année

2011	2012	2013	2014
118	118	119	117

- Projet-pilote d'activités de jour pour personnes cérébro-lésées:

Ce projet-pilote, débuté en 2015, s'adresse aux personnes de 21 à 65 ans (personnes en âge de travailler) présentant une cérébro-lésion grave entraînant une déficience physique. Dans le cadre de leurs capacités, les personnes participent à des activités de vie pratique et autres activités utiles avec l'objectif de pouvoir vivre de manière aussi autodéterminée et autonome que possible.

## Question relative à l'article 15, §3 – Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale

Nombre de Signalements individuels (plaintes pour discrimination de personnes en situation de handicap adressés au Centre interfédéral pour l'égalité des chances en Belgique

### Note préalable:

*Il s'agit du nombre de signalements adressés au Centre, ce qui ne signifie pas que ce soit effectivement des situations de discriminations. Ils ne reflètent pas non plus la réalité statistique.*

Domaine	Logement
---------	----------

Année	2.011	2.012	2.013	2.014	2.015	Total
Autre / pas clair	5	8	7	3	7	30
Logement privé	22	29	31	33	26	141
Logement social	8	10	12	12	2	44
<b>Total général</b>	<b>35</b>	<b>47</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>35</b>	<b>215</b>

Domaine	Transports
---------	------------

Année	2.011	2.012	2.013	2.014	2.015	Total
Espace privé	11	14	13	14	9	61
Transports en commun	40	33	33	59	47	212
Autre / pas clair	7	4	4	4	5	24
<b>Total général</b>	<b>58</b>	<b>51</b>	<b>50</b>	<b>77</b>	<b>61</b>	<b>297</b>

Domaine	Médias
---------	--------

Année	2.011	2.012	2.013	2.014	2.015	Total
Autre / pas clair	1	1				2
Internet	5	8	4	4	4	25
Presse écrite	2		10	2		14
Publications diverses		1			1	2
Radio		1		6		7
Télévision	1	24	14		1	40
<b>Total général</b>	<b>9</b>	<b>35</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>90</b>

Domaine	Socioculturel
---------	---------------

Année	2.011	2.012	2.013	2.014	2.015	Total
Événements divers	12	7	3	24	7	53
Pratique sportive	6	3	4	9	3	25
Attractions diverses	6	5	5	7	1	24
Autre / pas clair	5	10	3	11	11	40
<b>Total général</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>51</b>	<b>22</b>	<b>142</b>

## Région Wallonne

### Données chiffrées sur les aides spécifiques accordées par l'AWIPH

- Un des principaux instruments pour garantir une vie indépendante en milieu naturel de vie des personnes en situation de handicap est le [budget d'assistance personnelle](#) (BAP). Les octrois consentis par l'AWIPH sont en constante augmentation :

Année	Nombre de bénéficiaires
2011	173
2012	273
2013	339
2014	<b>370</b>

- Les [aides individuelles à la communication](#) accordées par l'AWIPH aux personnes en situation de handicap pour assurer leur participation :

Année	Nombre de bénéficiaires
2011	1058
2012	1062
2013	1189
2014	1142

L'interprétation en langue des signes : afin de répondre aux 3000 demandes annuelles environs en interprétation, le Gouvernement wallon a pris l'[arrêté du 15 mai 2014 portant création des services prestataires d'interprétation en langue des signes](#).

Le nombre d'interprétations assurées est en augmentation même s'il ne satisfait pas toutes les demandes :

Année	Nombre de Demandes	Evolution	Prestations effectuées	Evolution
2011	2783	+ 2%	1772	+ 3,2%
2012	2527	- 9%	1582	- 10%
2013	2629	+ 4%	1629	+ 3%
2014	2776	+ 5,5 %	1960	<b>+ 20%</b>

Domaines de la vie où se déroule l'interprétation : elle **concerne à 40 % l'emploi**.

Domaines d'interprétation	% 2011	% 2012	% 2013	% 2014
PROFESSIONNEL	41,56 %	36,14 %	35,66%	37,37%
ASSOCIATIF	9,57 %	13,61 %	13,63%	7,76%
MEDICAL	9,12 %	10,70 %	14,07%	16,03%
CULTUREL	9,06 %	8,67 %	5,06%	5,72%
JURIDIQUE	12,17 %	9,94 %	11,78%	12,86%
ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	0,62 %	1,46 %	0,56%	0,15%
PRIVE	2,10 %	2,66 %	3,45%	3,47%
SOCIAL	4,76 %	4,43 %	4,13%	2,91%
ADMINISTRATIF	4,25 %	2,97 %	2,96%	5,92%
PSYCHOLOGIQUE	1,98 %	3,61 %	3,15%	2,30%
FAMILIAL	2,94 %	3,42 %	2,96%	2,71%
RELIGION	1,70 %	1,82 %	1,60%	1,74%
POLITIQUE	0,17 %	0,57 %	0,80%	0,56%
DIVERS			0,19%	0,50%

- L'aide à la vie journalière (AVJ)

Il existe, en Wallonie, des quartiers d'habitations, à loyer modéré (logements sociaux), dans lesquels des maisons unifamiliales ou appartements ont été aménagés pour accueillir des personnes handicapées physiques.

Un service AVJ, situé dans un rayon de 500 mètres de ces logements, intervient 7 jours sur 7, 24 heures sur 24, à la demande pour un soutien aux soins, à l'hygiène et à l'alimentation.

Entre 2011 et 2014, 130 personnes environs ont bénéficié, annuellement, de ce service en AVJ.

- L'aide au logement et à la vie autonome

- Le logement encadré novateur (LEN)

L'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) finance des services de vie autonome pour des personnes, en situation de handicap intellectuel, qui ont toujours vécu en famille. Suite à l'appel à projets lancé par l'AWIPH en 2010, 9 projets ont été retenus, répartis sur les différentes provinces de Wallonie. Ces projets ont reçu une subvention de l'AWIPH pour une durée de 3 ans. Une prolongation est intervenue valant jusque décembre 2016.

Année	Nombre de bénéficiaires
2011	94
2012	109
2013	154
2014	165

- Les services de logements supervisés (SLS)

L'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) agréée et finance des services de logements supervisés (SLS), anciennement appelés services résidentiels de transition (SRT). Les SLS sont souvent organisés à partir d'un service résidentiel pour adultes (SRA) et s'adressent à des adultes de tout âge ou à des jeunes à partir de 16 ans. Les SLS apportent aux personnes handicapées, qui vivent dans leur propre logement, un soutien pour les actes de la vie de tous les jours.

Le nombre de services SLS est passé de 38 en 2011 à 63 en 2014.

Année	Nombre de bénéficiaires
2011	313
2012	330
2013	430
2014	423

- L'AWIPH intervient financièrement dans les adaptations d'un logement privé existant.

Année	Nombre de bénéficiaires
2011	892
2012	1114
2013	1438
2014	1397

ainsi que dans les constructions d'un logement privé adapté :

Année	Nombre de bénéficiaires
2011	15
2012	17
2013	15
2014	19

- La mobilité

L'AWIPH complète les interventions de la sécurité sociale belge (INAMI – aides à la mobilité personnelle : fauteuils roulants, ...) par une série de produits d'assistance à la mobilité.

Voici les principales :

Les adaptations des voitures automobiles

Année	Nombre de bénéficiaires
2011	347
2012	322
2013	379
2014	354

Les aides à la marche

Année	Nombre de bénéficiaires
2011	171
2012	195
2013	232
2014	234

**Communauté germanophone**

Données chiffrées sur les adaptations de logements

Nombre d'adaptations de logements par année pour personnes de plus de 65 ans

2011	2012	2013	2014
7	1	4	5

Nombre d'adaptations de logements par année pour personnes de moins de 65 ans (+lift escalier, lift, sous-lève personnes, lift de bain)

2011	2012	2013	2014
23	38	23	34

Matériel de location pour l'année 2014 (systèmes de lift, Scalamobil, plateforme élévatrice, lift de bain: 119 locations en tout.

## **ANNEXE 2 : Présentations sur l'intégration**

- PDF Intégration PWP rapport 2011
- PDF Intégration PWP rapport 2012
- PDF Soutien scolarité 2013
- PDF Intégration 2014

## **ANNEXE 3 : Dispositions du Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination**

### **Titre 1er. - Dispositions générales**

(...)

#### **Chapitre 2. – Définitions**

**Art. 3.** Pour l'application du présent décret, on entend par :

(...)

*°9 aménagements raisonnables : les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines pour lesquels le présent décret est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter*

*une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique des handicapés menée par les pouvoirs publics.*

(...)

*°14 matières culturelles : la politique menée par la Communauté germanophone en vertu de l'article 4, § 1er, de la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone.*

(...)

#### **Chapitre 3. - Champ d'application général**

**Art. 4.** Le présent décret s'applique, dans chacun des domaines mentionnés ci-après, dans la mesure où ces domaines se rattachent à l'aire de compétence matérielle et territoriale de la Communauté germanophone, à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris aux organismes publics :

1 les relations de travail;

2 l'enseignement;

3 l'emploi;

4 les matières culturelles;

5 les matières personnalisables;

6 les avantages sociaux;

7 l'accès aux biens et services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture.

### **Titre 2. - Principe de l'égalité de traitement**

#### **Chapitre 1er. - Interdiction de discrimination**

**Art. 5.** Toute forme de discrimination basée sur au moins un des critères protégés est interdite.

Par discrimination, l'on entend :

1 la discrimination directe;

2 la discrimination indirecte;

3 le harcèlement et le harcèlement sexuel;

4 l'injonction de discriminer;

5 le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

*Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.*

*Toute distinction directe fondée sur au moins un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.*

*Toute distinction indirecte fondée sur au moins un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins :*

*1 que les dispositions, critères ou pratiques apparemment neutres qui sont au fondement de cette distinction indirecte ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou*

*2 qu'il ne soit démontré, en cas de distinction indirecte fondée sur un handicap, qu'aucun aménagement raisonnable ne puisse être mis en place.*



## **Chapitre 2. - Dispositions particulières**

### **Section 1re - Emploi**

**Art. 6.** *Toute distinction directe fondée sur au moins un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.*

*Il s'agit d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que son objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.*

(...)

### **Section 2. - Accès aux biens et services et fourniture de biens et services**

**Art. 10.** *L'accès aux biens et services ainsi que la fourniture de biens et services peuvent essentiellement être destinés aux membres d'un sexe lorsque cette distinction est justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont appropriés et nécessaires.*

### **Chapitre 3. - Actions positives**

**Art. 11.** *La Communauté germanophone peut adopter ou maintenir des actions positives.*

*Une distinction directe ou indirecte fondée sur au moins un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte consiste en une action positive.*

*Une action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :*

*1 il doit exister une inégalité manifeste;*

*2 la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un but à promouvoir;*

*3 l'action positive doit être temporaire, étant de nature à disparaître dès que le but visé est atteint;*

*4 l'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.*

*Dans le respect des conditions fixées à l'alinéa précédent, le Gouvernement détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une action positive peut être mise en œuvre."*

A l'heure actuelle, il n'y a pas de jurisprudence en matière d'aménagements raisonnables en application du Décret visant à lutter contre certaines formes de discrimination. Mais le décret prévoit en ses articles 12 à 32 les organismes de promotion de l'égalité de traitement, le contrôle et les sanctions ainsi que les dispositions pénales.

**ANNEXE 4 : Nombre de travailleurs qui ont suivi un cours dans le cadre du Congé-éducation payé selon CLASSE D'AGE**

Tableau	CEP04e
Titre	<b>Nombre de TRAVAILLEURS qui ont suivi un cours dans le cadre du Congé-éducation payé selon CLASSE D'AGE</b>
Statut professionnel	Travailleur
Région	Le pays et ses régions
Unité statistique	Personnes physiques
Période de référence	Années scolaires 2003/2004 jusqu'à 2012/2013
Périodicité	Statistique semestrielle (fin mars et fin septembre)
Source	Spf Emploi
Dernière adaptation	31/03/2015
Remarque	Chiffres territoire Germanophone inclus dans 'Wallonie' mais aussi apart

<b>BELGIQUE (total)</b>	<b>2003/2004</b>	<b>2004/2005</b>	<b>2005/2006</b>	<b>2006/2007</b>	<b>2007/2008</b>	<b>2008/2009</b>	<b>2009/2010</b>	<b>2010/2011</b>	<b>2011/2012</b>	<b>2012/2013</b>
<b>15-19</b>	602	562	608	695	709	491	390	464	429	344
<b>20-24</b>	8.822	8.113	7.499	7.619	8.893	8.581	7.743	7.447	8.118	7.750
<b>25-29</b>	12.389	12.888	11.974	12.211	13.558	13.682	13.209	12.930	13.631	13.366
<b>30-34</b>	11.954	12.023	10.285	10.292	11.387	11.296	11.369	11.446	12.355	12.312
<b>35-39</b>	12.851	12.669	11.198	10.599	11.638	11.366	10.663	10.058	10.897	10.642
<b>40-44</b>	11.486	12.056	11.262	11.115	12.027	11.983	11.358	10.512	10.880	10.863
<b>45-49</b>	8.216	8.861	8.582	8.749	9.793	10.300	10.767	10.081	10.995	10.802
<b>50-54</b>	4.609	4.956	4.868	5.245	6.004	6.256	6.695	6.596	7.324	7.551
<b>55-59</b>	1.124	1.290	1.424	1.629	1.967	2.189	2.225	2.431	2.865	3.185
<b>60-64</b>	96	104	114	163	233	226	238	335	405	461
<b>64+</b>	7	4	7	6	11	8	6	14	31	20
<b>TOT.</b>	<b>72.156</b>	<b>73.526</b>	<b>67.821</b>	<b>68.323</b>	<b>76.220</b>	<b>76.378</b>	<b>74.663</b>	<b>72.314</b>	<b>77.930</b>	<b>77.296</b>

<b>BRUXELLES</b>	<b>2003/2004</b>	<b>2004/2005</b>	<b>2005/2006</b>	<b>2006/2007</b>	<b>2007/2008</b>	<b>2008/2009</b>	<b>2009/2010</b>	<b>2010/2011</b>	<b>2011/2012</b>	<b>2012/2013</b>
<b>15-19</b>	20	11	9	10	31	17	13	18	14	17
<b>20-24</b>	1.099	1.033	835	888	1.103	1.062	821	765	995	844
<b>25-29</b>	2.697	2.564	2.245	2.406	2.497	2.522	2.467	2.406	2.617	2.373
<b>30-34</b>	2.486	2.219	1.795	1.935	2.037	2.076	2.225	2.162	2.299	2.227
<b>35-39</b>	2.693	2.517	1.784	1.666	1.735	1.712	1.740	1.637	1.838	1.756
<b>40-44</b>	2.434	2.471	1.872	1.748	1.825	1.689	2.028	1.593	1.750	1.549
<b>45-49</b>	1.889	1.970	1.624	1.533	1.658	1.716	2.051	1.620	1.740	1.537
<b>50-54</b>	1.167	1.206	1.014	980	1.140	1.120	1.563	1.170	1.395	1.227
<b>55-59</b>	459	470	407	429	536	489	475	508	624	543
<b>60-64</b>	58	52	56	69	118	82	59	107	135	133
<b>64+</b>	5	4	6	4	13	8	7	9	6	6
<b>TOT.</b>	<b>15.007</b>	<b>14.517</b>	<b>11.647</b>	<b>11.668</b>	<b>12.693</b>	<b>12.493</b>	<b>13.449</b>	<b>11.995</b>	<b>13.413</b>	<b>12.212</b>

LA FLANDRE	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013
15-19	125	117	132	117	111	74	77	82	71	49
20-24	4.619	4.286	3.984	4.070	4.929	4.633	4.066	3.823	4.181	4.062
25-29	8.372	8.748	8.284	8.321	9.208	9.297	8.799	8.326	8.863	8.657
30-34	7.581	7.718	6.969	6.836	7.690	7.799	7.899	7.775	8.364	8.244
35-39	8.015	8.177	7.584	7.165	7.889	7.687	7.098	6.913	7.247	7.029
40-44	7.685	8.170	7.964	7.788	8.238	8.209	7.666	6.991	7.320	7.184
45-49	5.426	5.929	6.040	6.162	6.995	7.627	7.528	7.204	7.659	7.442
50-54	3.190	3.478	3.592	3.862	4.429	4.733	4.878	4.942	5.414	5.669
55-59	907	1.099	1.266	1.467	1.702	1.914	1.999	2.111	2.456	2.629
60-64	75	89	130	134	194	226	239	265	351	438
64+	5	3	5	7	2	6	14	17	45	36
<b>TOT.</b>	<b>46.000</b>	<b>47.814</b>	<b>45.950</b>	<b>45.929</b>	<b>51.387</b>	<b>52.205</b>	<b>50.263</b>	<b>48.449</b>	<b>51.971</b>	<b>51.439</b>

LA WALLONIE	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013
15-19	40	15	22	36	27	9	11	30	12	4
20-24	840	668	700	778	903	677	707	872	738	640
25-29	1.731	1.791	1.579	1.678	1.887	1.901	1.810	1.987	1.997	2.150
30-34	1.756	1.908	1.635	1.646	1.891	1.843	1.727	1.863	2.046	2.187
35-39	1.866	1.816	1.666	1.686	1.928	1.836	1.622	1.710	1.877	1.997
40-44	1.950	1.903	1.663	1.721	1.963	1.816	1.642	1.673	1.932	2.002
45-49	1.648	1.690	1.583	1.573	1.775	1.741	1.545	1.677	1.738	1.923
50-54	966	1.009	1.019	1.119	1.207	1.211	1.222	1.279	1.394	1.515
55-59	316	347	317	424	482	575	575	656	668	856
60-64	34	47	40	63	73	68	85	115	138	170
64+	2	1	0	2	4	2	4	7	5	10
<b>TOT.</b>	<b>11.149</b>	<b>11.195</b>	<b>10.224</b>	<b>10.726</b>	<b>12.140</b>	<b>11.679</b>	<b>10.950</b>	<b>11.869</b>	<b>12.545</b>	<b>13.454</b>

<i>Germanoph.</i>	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013
<b>15-19</b>	0	2	1	2	0	1	1	2	2	2
<b>20-24</b>	38	34	25	21	26	36	25	40	33	34
<b>25-29</b>	53	55	42	26	22	53	48	42	51	52
<b>30-34</b>	71	68	39	27	25	43	29	36	40	47
<b>35-39</b>	93	96	73	40	40	46	38	34	39	44
<b>40-44</b>	91	84	64	43	48	62	57	44	40	48
<b>45-49</b>	58	56	45	35	30	50	49	50	49	58
<b>50-54</b>	42	43	30	20	11	22	17	40	26	31
<b>55-59</b>	16	13	10	6	12	10	9	19	14	14
<b>60-64</b>	2	0	2	0	2	0	0	3	4	1
<b>64+</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOT.</b>	<b>464</b>	<b>451</b>	<b>331</b>	<b>220</b>	<b>216</b>	<b>323</b>	<b>273</b>	<b>310</b>	<b>298</b>	<b>331</b>