

LES FINANCEMENTS ALTERNATIFS POUR LES ASBL

| P.02

Deal Emploi partie 5 :

Mesures de promotion de l'employabilité, trajet de transition, et monitoring des métiers en pénurie | P.05

Actualités juridiques | P.08

- Indexation salariale
- Indemnité kilométrique pour déplacements professionnels

Actualités européennes | P.09

- Transparence salariale

Un travailleur en incapacité peut-il être licencié ? | P.11

Agenda des formations | P.13

Actualités diverses | P.14

- Alexandre, conseiller en environnement
- Appel à candidatures 2024 de la Secrétaire d'État à l'Égalité des chances et à la Diversité
- Pétition petite enfance
- Rencontre pour le secteur de l'aide à domicile

Actualités CODEF | P.17

- Nouvelle plateforme CODEF
- Journée sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations
- Nouvelle date pour la Journée sur la transition Numérique des associations : le 19/03/2024 !
- Assemblée générale de la CODEF le 20/12/23
- Save the Date : Séance info projet AiDiDom
- Changement au sein de l'équipe de la CODEF

Promotion des activités des membres | P.22



LES FINANCEMENTS ALTERNATIFS POUR LES ASBL



La recherche de financements est un défi constant pour les associations. Dans cet article, nous mettons en lumière les avantages des financements alternatifs pour les ASBL, tout en présentant les différentes options disponibles.

AVANTAGES

Les financements alternatifs offrent aux ASBL l'opportunité de diversifier leurs sources de financement. Ils permettent de rompre avec la dépendance envers une source de financement unique, souvent les financements des pouvoirs publics. Pour rappel, le secteur non-marchand fonctionne principalement avec du financement public, qui prend la forme d'une subvention réglementée (agrément ou appel à projets).

Les agréments sont réglementés par des décrets et arrêtés d'exécution et ne concernent que des missions dites « d'intérêt général » ou essentiel. Ils sont très différents selon les entités fédérées. De plus, l'exercice de certaines activités exige d'avoir un agrément ce qui est le cas pour les titres-services ou les refuges d'animaux par exemple. La durée de l'agrément varie d'un secteur à un autre et d'une entité fédérée à l'autre. L'agrément est dans un premier temps renouvelé à des intervalles de plus en plus espacés jusqu'à l'obtention d'un agrément à durée indéterminée pour certains

secteurs. Dans d'autres secteurs, ils existent des moratoires qui ne permettent plus aux structures de bénéficier d'agrément comme ça été le cas durant plusieurs années au niveau de la CP 319. La crise Covid nous a démontré l'importance pour les ASBL d'être agréées, car des mesures supplémentaires ont été prises par les pouvoirs de tutelle pour les aider à surmonter la crise.

Enfin, les subventions octroyées dans le cadre d'appels à projets sont des financements à durée limitée visant à soutenir des projets déjà en cours ou à créer, en réponse à un besoin actuel ou anticipé. Cependant, ces financements sont précaires tant pour les ASBL que pour les travailleurs engagés dans le cadre de ces projets, car ils ne couvrent que des initiatives à court terme.

Qu'il s'agisse de subventions récurrentes ou ponctuelles, les financements provenant des pouvoirs publics sont inévitablement accompagnés de contraintes strictes. En effet, l'introduction des dossiers engendre une charge administrative tellement significative que cela empiète sur le temps qui pourrait être dédié à l'activité principale de l'ASBL. Il est à noter que ce temps de travail en question ne peut jamais être répercuté dans la subvention, car il ne fait pas partie des dépenses éligibles. Les subventions publiques s'accompagnent d'une ingérence de plus en plus importante des administrations dans les activités des ASBL, les réduisant de plus en plus à de simples sous-traitants.

La diversification des sources de financement permet aux ASBL de regagner leur autonomie. Les ASBL doivent également diversifier leur stratégie financière afin notamment de réduire les risques en cas de réduction de subventions.

VARIÉTÉ D'OPTIONS

La succession des différentes crises (Covid - crise énergétique, ...) a clairement mis en exergue la nécessité pour les ASBL de chercher des solutions en complément des mesures proposées par les pouvoirs publics, si elles veulent pérenniser leurs activités de manière plus stable et sereine.

Vous trouverez ci-après les différents types de financements alternatifs :

1. Appels à projets organisés par des fondations

Il existe de nombreuses fondations reconnues d'utilité publique, des fondations d'entreprise et des fonds de dotation qui œuvrent pour de nombreuses causes. Certaines d'entre elles financent directement des projets, tandis que d'autres agissent de manière indirecte. Leurs domaines d'intervention varient en fonction de leurs valeurs et de leurs orientations. Un exemple notable est la Fondation Roi Baudouin, l'une des fondations les plus actives en Belgique, qui apporte son soutien à des centaines de projets chaque année.

2. Loterie nationale

La Loterie Nationale soutient une variété de do-



maines tels que la culture, le sport, la recherche scientifique, le développement durable, la lutte contre la pauvreté, la coopération au développement, les actions de solidarité, et bien d'autres encore. Elle encourage des initiatives qui sont importantes pour nous tous. De cette manière, les petites contributions de nombreux joueurs, ont un impact significatif sur de nombreux projets et organisations. Son soutien se matérialise par l'organisation d'appel à projets ou de sponsoring.

3. Cotisation

Les membres d'une association peuvent être invités à verser une cotisation. Elle sert à couvrir les dépenses de fonctionnement de l'association ou à leur donner accès à des services ou avantages spécifiques.

4. Crowdfunding

Le crowdfunding, ou financement participatif en français, est un modèle de financement où un grand nombre de personnes contribuent financièrement à un projet, une entreprise, ou une cause, généralement via une plateforme en ligne. Chaque personne apporte une petite somme d'argent, ce qui permet de rassembler des fonds significatifs pour concrétiser l'objectif financier du projet. En échange, les contributeurs peuvent parfois recevoir des récompenses, des produits, ou des participations dans l'entreprise, selon les termes de la campagne de financement participatif. Cela permet de financer des projets créatifs, philanthropiques, entrepreneuriaux, ou artistiques de manière collaborative. (Exemple : Kisskissbankbank.)

5. Mécénat

Le mécénat se résume à apporter un soutien financier à une organisation ou à une initiative sans que l'entreprise ou le bienfaiteur ne cherche à mettre en avant son nom ou son logo de manière visible. En d'autres termes, il n'y a pas d'avantages tangibles en termes de publicité ou d'image pour le donateur. Le mécénat est principalement motivé par des considérations philanthropiques, répondant à un appel personnel et désintéressé, souvent lié à des idéaux ou à un intérêt sincère pour la cause soutenue. (Exemple : Michelin fondation des entreprises.)

6. Sponsoring

Le sponsoring implique de fournir un soutien financier à une organisation ou à un événement en échange d'une visibilité spécifique accordée au nom ou au logo du sponsor. En général, le sponsor obtient des avantages tels qu'une meilleure notoriété ou une amélioration de son image de marque, que ce soit en interne ou en externe. L'idée principale derrière cette démarche est que plus l'entreprise est connue et appréciée du public, plus elle gagne la faveur des clients potentiels. (Ex : Loterie nationale – Holcim – Brussels Airport.)

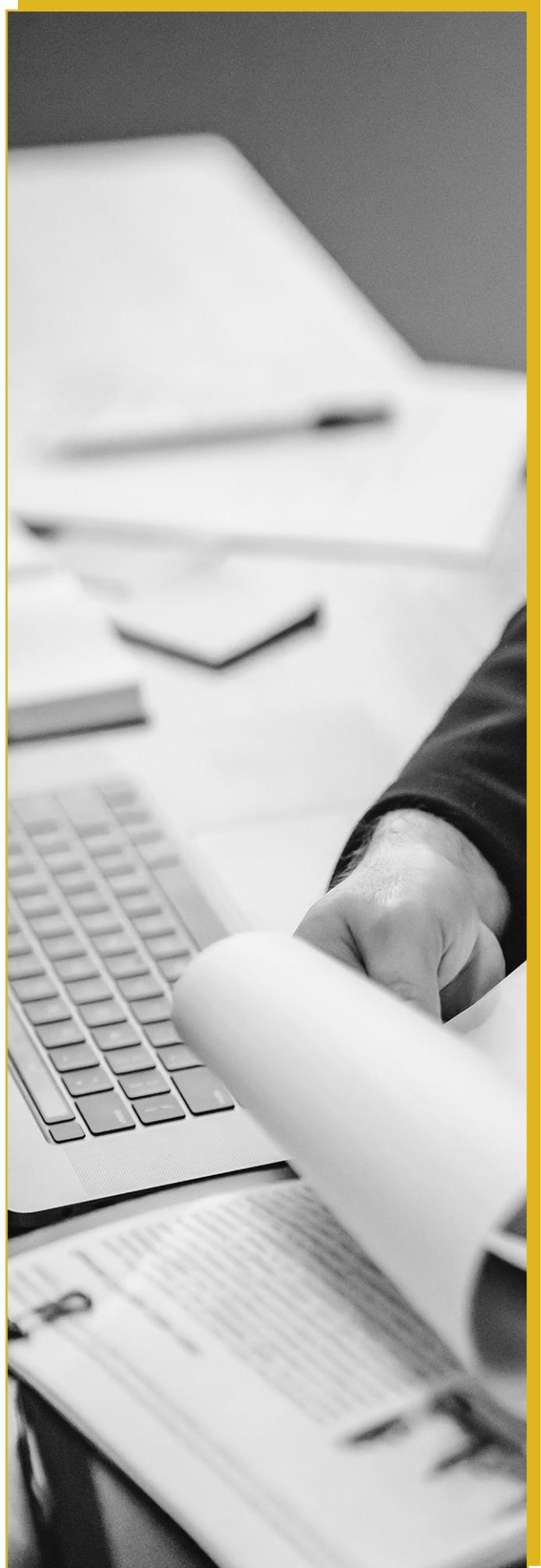
7. Dons

Une association a la possibilité de collecter des dons, ce qui signifie qu'elle reçoit des avantages sous forme d'argent sans offrir de contrepartie directe au donateur. Cependant, le donateur peut bénéficier d'un avantage fiscal sous la forme d'une déduction de 45 %, à condition que le don soit d'au moins 40 euros pour l'année civile en cours et que l'association soit agréée par le Service Public Fédéral des Finances. Pour que le donateur puisse bénéficier de cette déduction fiscale, l'association doit émettre une attestation fiscale, souvent appelée « reçu fiscal », pour le don qu'elle a reçu.

CONCLUSION

Les ASBL sont confrontées à des défis financiers constants, mais les financements alternatifs leur offrent des opportunités pour assurer leur stabilité financière et leur autonomie. N'hésitez pas à vous informer, car que ce soit en Wallonie ou à Bruxelles, de nombreuses grandes entreprises, fondations, voire des banques, peuvent vous offrir un soutien financier.

Le Service juridique de la CODEF



DEAL EMPLOI PARTIE 5 : MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOYABILITÉ, TRAJET DE TRANSITION ET MONITORING MÉTIERS EN PÉNURIE



MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOYABILITÉ

Pour les licenciements intervenant à partir du 1^{er} janvier 2023, la loi « deal emploi » prévoit qu'une partie du délai de préavis du travailleur licencié avec un préavis d'au moins 30 semaines (ou moyennant une indemnité de préavis correspondante) sera activée. Cela signifie qu'environ 1/3 du délai de préavis (ou de l'indemnité) sera automatiquement converti en un ensemble de mesures de promotion de l'employabilité.

Ainsi, le travailleur aura le droit de s'absenter avec maintien de sa rémunération pendant son préavis pour suivre des formations ou un accompagnement en vue d'améliorer ses chances de retrouver un emploi et/ou de se réorienter vers un autre emploi.

Si le licenciement a lieu avec paiement d'une indemnité de préavis, le travailleur doit se tenir à disposition pour suivre des mesures visant à augmenter son employabilité. Cette dernière obligation s'éteint si le travailleur entre au service d'un autre employeur ou devient indépendant. La loi ne détermine pas la durée de l'absence du travailleur, mais bien la valeur des mesures de promotion de l'employabilité auxquelles il a droit. Celle-ci est égale au montant des cotisations sociales employeur sur le préavis (ou l'indemnité de préavis) durant la seconde moitié du préavis, sachant que le préavis est divisé en deux parties comme suit :

- La première partie correspond à 2/3 du délai de préavis, avec un minimum de 26 semaines (ou une indemnité correspondante). Cette partie du préavis est exécutée normalement. Si c'est une indemnité de préavis qui est prévue, 2/3 de celles-ci sont versés complètement au travailleur.
- La seconde partie correspond au reste du délai de préavis auquel le travailleur a droit (ou à l'indemnité correspondante). Durant cette partie, les cotisations ONSS patronales sont versées par l'employeur à l'ONEM. C'est par ce biais que sont financées les mesures d'employabilité. Par conséquent, le budget sera différent d'un travailleur à l'autre. Tant qu'il n'aura pas épuisé son budget, le travailleur en préavis pourra s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération pour suivre les mesures (et devra se rendre disponible en cas de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis).

Cette conversion d'1/3 du délai de préavis ou de l'indemnité est une obligation tant pour l'employeur que pour le travailleur. Ils ne peuvent y renoncer pour prêter l'entièreté du préavis « normalement » ou verser l'indemnité complète. Toutefois, la loi ne prévoit aucune sanction si le travailleur ne suit pas de mesures d'employabilité ou ne se rend pas disponible pour les suivre. Par exemple, le fait de ne pas suivre d'accompagnement ou de formation n'a pas d'impact sur le droit aux allocations de chômage.

N.B. : Le droit à l'outplacement et le droit aux mesures de promotion de l'employabilité sont cumulables. En revanche, les mesures de promotion de l'employabilité ne peuvent pas s'appliquer si un trajet de transition a été convenu.

TRAJET DE TRANSITION

Lorsque l'employeur résilie le contrat moyennant un délai de préavis, l'employeur peut proposer un trajet de transition au travailleur ou le travailleur peut demander à l'employeur de lui proposer un trajet de transition. Il s'agit d'un droit pour le travailleur et non d'une obligation. Si l'initiative a été prise par le travailleur, l'employeur doit également marquer son accord. Cela permet au travailleur de commencer à travailler chez un autre employeur (employeur-utilisateur) durant son délai de préavis tout en restant sous contrat de travail chez l'employeur qui l'a licencié (employeur initial). Il s'agit d'une exception à l'interdiction de mise à disposition. En contrepartie, l'employeur initial ne devra pas assumer l'intégralité du salaire du travailleur concerné pendant la période de préavis, car l'employeur-utilisateur doit compenser une partie de ce salaire. Cette mise à disposition se réalise par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service public régional de l'emploi (VDAB, FOREM ou ACTIRIS).

Une convention doit être conclue par écrit, avant le début de la mise à disposition, entre l'employeur initial, le travailleur, l'employeur-utilisateur et le bureau d'intérim ou le service public régional de l'emploi. Cette convention doit préciser les conditions et la durée de la période de mise à disposition.

Le trajet de transition doit respecter certaines conditions :

- La mise à disposition a une durée maximale égale à celle du délai de préavis. Sa durée minimale doit encore être fixée par un arrêté royal.
- Le travailleur reste sur le payroll de l'employeur initial et doit continuer à percevoir au moins la même rémunération qu'avant le trajet de transition. L'employeur initial verse donc la rémunération que le travailleur devrait percevoir chez l'utilisateur pour la fonction qu'il y exerce ou la rémunération en cours pour la fonction chez l'employeur initial, si celle-ci dépasse la rémunération chez l'employeur-utilisateur.

Toutefois, l'employeur-utilisateur doit verser une compensation à l'employeur initial. En l'absence de précision de la loi, la convention devra régler l'ampleur de cette compensation.

- Lorsque le trajet de transition a été mené jusqu'à son terme, l'employeur-utilisateur doit engager le travailleur sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée. Si cette obligation n'est pas respectée, l'employeur-utilisateur est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la moitié de la durée du trajet de transition. Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après la mise à la disposition, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans le cadre du trajet de transition pour le calcul du préavis. Pour ce qui concerne l'application des dispositions relatives à l'interruption de carrière et au crédit-temps, y compris les congés thématiques, le travailleur conserve l'ancienneté acquise dans le cadre du contrat de travail précédent ;
- L'employeur-utilisateur et le travailleur peuvent mettre fin au trajet de transition de manière anticipée moyennant une notification écrite d'un délai de préavis à l'autre partie et à l'employeur initial. Le délai de préavis est déterminé selon les règles habituelles





applicables aux CDI, et ce, sur base de l'ancienneté calculée depuis le début du trajet de transition. Si l'employeur-utilisateur met fin de manière anticipée au trajet de transition en donnant un préavis, le travailleur a le droit de mettre fin au trajet de transition avec effet immédiat par le biais d'un contre-préavis. Le fait qu'il soit mis fin au trajet de transition n'a aucun impact sur le délai de préavis initial. Le travailleur terminera de prêter son préavis auprès de l'employeur initial, à moins que celui-ci décide de transformer le délai restant en indemnité compensatoire de préavis.

- Lors de la mise à la disposition, l'employeur-utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail, telle que visée à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

MONITORING DES MÉTIERS EN PÉNURIE

Les articles 42 à 44 de la loi « deal emploi » imposent aux commissions et sous-commissions paritaires de débattre tous les 2 ans de la problématique des métiers en pénurie en tenant compte des informations fournies par les listes régionales telles que dressées par les services régionaux de l'emploi (VDAB, FOREM, Actiris et ADG).

Les CP et SCP doivent plus précisément établir une liste des métiers en pénurie, en tenant compte des listes régionales, indiquer dans un rapport les raisons pour lesquelles les employeurs de leur secteur ne trouvent pas de candidats appropriés ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés et établir, sur la base de ce rapport, un avis assorti de mesures visant à remédier à ces pénuries. Ces différents documents seront ensuite transmis au ministre du Travail, aux ministres régionaux du Travail, au Conseil National du Travail et au Conseil Central de l'Économie.

Le Service juridique de la CODEF



INDEXATION SALARIALE :

CHANGEMENT PAR RAPPORT À CE QUI AVAIT ÉTÉ PRÉVU

Le Bureau du plan a réévalué ses prévisions relatives au prochain dépassement de l'indice pivot. Au lieu de se produire en septembre comme initialement espéré, l'indice est désormais dépassé en octobre. Par conséquent, les salaires seront augmentés de 2 % en novembre 2023 (pour les CP 300, CP 327, CP 330, CP 332) et en décembre

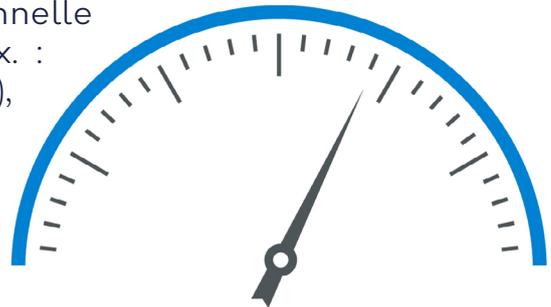
2023 (pour les CP 318, CP 319, CP 329, CP 337), conformément aux règles en vigueur dans vos commissions paritaires.

Selon les prévisions actuelles, il est prévu que les indices pivot soient à nouveau dépassés en mars 2024 et en septembre 2024. Par conséquent, une augmentation de 2 % des salaires est prévue en avril et en mai 2024, ainsi qu'en octobre et en novembre 2024.

Il est important de noter que ces prévisions pourraient encore évoluer. Il est donc essentiel de vérifier si le dépassement de l'indice pivot a effectivement eu lieu en consultant le site de [Statbel](https://www.statbel.fgov.be).

INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE POUR DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Lorsqu'un travailleur utilise sa voiture personnelle afin d'effectuer ses prestations de travail (ex. : se rendre à une réunion externe, à une formation, ...), plusieurs systèmes de remboursement coexistent. Certains se réfèrent au mode de calcul prévu dans l'AR de 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours (SCP 332 COCOF), tandis que d'autres se reposent sur le mode de calcul fixé dans l'AR de 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédéral (SCP 318.01). D'autres encore établissent leurs propres modalités de calcul (SCP 329.02).



Dans l'AR de 2017, l'indemnité kilométrique est revue trimestriellement. Le montant était de 0,4237 € du 1^{er} juillet au 30 septembre 2023. Depuis le 1^{er} octobre, le montant est indexé à 0,4259 € par kilomètre ([circulaire officielle publiée au Moniteur belge](#)).

Certains se réfèrent au mode de calcul prévu dans l'AR de 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours (CP 337), l'indemnité kilométrique est revue annuellement au 1^{er} juillet. Le montant est fixé à 0,4280 € par kilomètre et s'applique donc du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024.

Il est essentiel pour chaque employeur de déterminer le système qui leur est applicable car les moments d'indexation et les montants diffèrent en fonction du système choisi. Pour ce faire, il est nécessaire de vérifier si une CCT sectorielle a été conclue dans votre commission paritaire. Si ce n'est pas le cas, il convient de vérifier si des dispositions ont été prévues dans votre règlement de travail, vos contrats de travail ou en vertu de l'usage.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter l'article du CODEF

« Intervention de l'employeur dans les frais de déplacement de ses travailleurs ».

<https://www.codef.be/wp-content/uploads/2023/06/CODEF-Info-Mai-Juin-2023.pdf#page=2>

ACTUALITÉ EUROPÉENNE : TRANSPARENCE SALARIALE



L'Union européenne a récemment adopté une directive relative à la transparence des rémunérations (*Directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit*).

Cette directive établit des exigences minimales en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur et de l'interdiction de toute discrimination, notamment par la transparence des rémunérations et le renforcement des recours ouverts au travailleur. La présente directive s'applique aux employeurs des secteurs public et privé et à tous les travailleurs occupés en vertu d'un contrat de travail, ainsi qu'aux candidats à un emploi.

La directive prévoit plusieurs obligations pour les employeurs, que les États membres devront mettre en œuvre dans des textes de loi nationaux :

- Afin de garantir une négociation éclairée et transparente en matière de rémunération, les candidats à un emploi auront le droit de recevoir, préalablement à l'entretien, voire déjà dans l'offre d'emploi, des informations sur la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale. L'employeur potentiel devra quant à lui s'abstenir de demander aux candidats leur historique de rémunération au cours de leurs relations de travail actuelles ou antérieures.
- Les employeurs devront veiller à ce que les offres d'emploi et les dénominations de postes soient non sexistes et à ce que les processus de recrutement soient menés de façon non-discriminatoire de manière à ne pas compromettre le droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur. À cette fin, la Belgique devra à mettre à disposition des employeurs des outils ou des méthodes analytiques pour leur permettre de mettre en place et d'utiliser aisément des systèmes non-sexistes d'évaluation et de classification des emplois qui excluent toute discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe.
- Les employeurs devront mettre à la disposition de leurs travailleurs, d'une manière facilement accessible, les critères qui sont utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des travailleurs. Ces critères devront être objectifs et non sexistes. Une exception pourrait être prévue pour les employeurs qui occupent moins de 50 travailleurs.
- Les travailleurs auront le droit de demander et de recevoir par écrit des informations complètes et exactes sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilées par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail qu'eux ou un travail de même valeur que le leur. Les employeurs devront informer tous les travailleurs, une fois par an, de leur droit à recevoir ces informations ainsi que des mesures que ceux-ci doivent prendre pour exercer ce droit.
- L'employeur ne pourra pas empêcher ses travailleurs de divulguer leur rémunération, aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Les clauses contractuelles qui empêchent les travailleurs de divulguer des informations sur leur rémunération seront interdites.

- Les employeurs devront communiquer à l'autorité compétente, ainsi qu'aux travailleurs et leurs représentants, une série d'informations sur leur organisation relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Cette obligation variera en fonction du nombre de travailleurs occupés dans la structure. Ces informations feront l'objet d'une évaluation conjointe par l'employeur et les représentants de leurs travailleurs si les données communiquées concernant les rémunérations révèlent une différence de niveau de rémunération moyen injustifiée d'au moins 5 % entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins quelle que soit la catégorie de travailleurs sans que l'employeur n'y ait remédié dans un délai de six mois à compter de la date de communication des données sur les rémunérations. L'employeur devra remédier dans un délai raisonnable aux différences de rémunération injustifiées, en étroite coopération avec les représentants des travailleurs.



tions prévues par la directive était manifestement non intentionnelle et avait un caractère mineur. La Belgique devra assurer que les juridictions compétentes puissent prononcer une injonction de mettre fin à la violation et/ou de prendre des mesures pour garantir l'application des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations, éventuellement sous peine d'astreinte. Des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives devront s'appliquer en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

La Belgique devra apporter un soutien, sous la forme d'une assistance technique et d'une formation, aux employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 travailleurs et aux représentants des travailleurs concernés, afin de faciliter le respect par ceux-ci des obligations énoncées dans la présente directive.

Elle devra également veiller à ce que les travailleurs bénéficient de recours judiciaires effectifs afin d'obtenir une indemnisation effective (paiement intégral des arriérés de rémunération, bonus, avantages en nature...) s'ils s'estiment lésés par un défaut d'application du principe de l'égalité des rémunérations et à ce que les associations, organisations, organismes pour l'égalité de traitement et représentants des travailleurs, ou autres entités juridiques ayant un intérêt légitime à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, puissent engager toute procédure administrative ou judiciaire concernant une violation présumée des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations et puissent agir au nom ou à l'appui d'un travailleur victime.

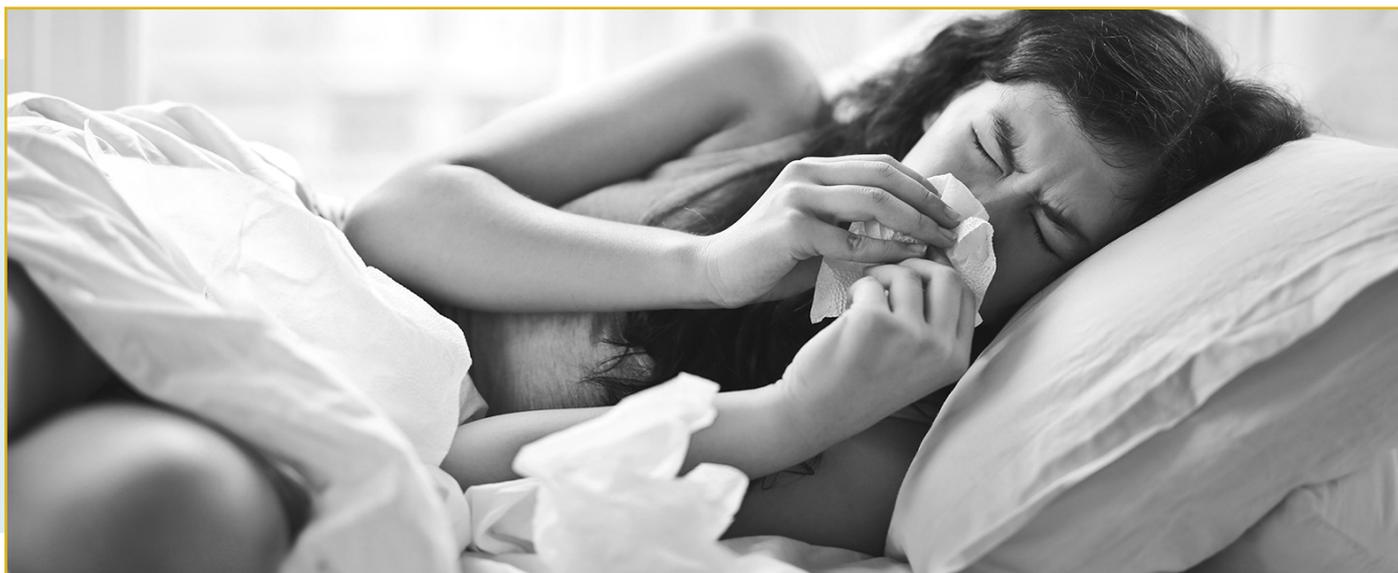
Il incombera à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération. Il lui sera toutefois possible de prouver que la violation des obliga-

Enfin, la directive prévoit une protection contre les traitements défavorables (notamment contre le licenciement) pour les travailleurs et leurs représentants qui ont exercé leurs droits en matière d'égalité des rémunérations ou qui ont agi en soutien d'une autre personne pour protéger ses droits.

La Belgique a jusqu'au 7 juin 2026 pour transposer cette directive dans un texte de loi directement applicable aux employeurs et travailleurs belges. En attendant le texte belge, ces obligations ne sont donc pas encore d'application. Toutefois, le sujet de la participation des femmes au marché du travail était à l'ordre du jour de la Conférence sur l'emploi de septembre 2023 et le ministre Dermagne a déjà demandé aux partenaires sociaux de lui soumettre leurs recommandations en vue de la transposition de la directive. La Belgique pourrait donc ne pas attendre 2026 pour transposer cette directive.

Le Service juridique de la CODEF

UN TRAVAILLEUR EN INCAPACITÉ PEUT-IL ÊTRE LICENCIÉ ?



Un travailleur malade peut être licencié. Il convient toutefois d'avoir suffisamment d'arguments et d'un dossier bien ficelé, au risque de voir le travailleur demander des dommages et intérêts pour discrimination ou licenciement manifestement déraisonnable.

- « l'aptitude » ou « le comportement » du travailleur (incompétence, mauvais travail, erreurs, nonchalance...),
- « les nécessités » relatives au fonctionnement de l'entreprise (raisons techniques, organisationnelles, économiques/financières, etc.).

La réglementation luttant contre la discrimination prévoit plusieurs interdictions explicites de discrimination dans les relations de travail. La loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination du 10 mai 2007 prévoit notamment que « l'état de santé » ne peut pas donner lieu à une forme de discrimination. Si l'employeur transgresse cette interdiction, le travailleur peut réclamer une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération. En outre, un licenciement peut être considéré comme manifestement déraisonnable selon la CCT no 109 portant sur la motivation d'un licenciement. Dans ce cas, une indemnité comprise entre 3 et 17 semaines est prévue.

Un travailleur en incapacité n'est pas protégé contre le licenciement. Autrement dit, un licenciement reste possible, tant que le travailleur ne fait pas l'objet d'une discrimination en raison de sa maladie et que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. La maladie du travailleur ne peut donc pas être le motif du licenciement. Le motif avancé doit être valable et suffisant, et uniquement être lié à :

Les conséquences organisationnelles ou financières de l'absence du travailleur peuvent être justifiées par des absences fréquentes, de longue durée et imprévisibles. Un juge sera d'ailleurs plus enclin à accepter un licenciement dans ce cas de figure qu'en cas d'absences de courte durée ou planifiées. Gardez toujours à l'esprit que vous devez être en mesure de prouver les conséquences négatives des absences !

Il peut s'agir, par exemple, de déclarations d'autres travailleurs se plaignant d'effectuer des heures supplémentaires pour faire face au travail supplémentaire, d'une déclaration du FOREM ou d'une agence d'intérim indiquant qu'il est difficile de trouver des remplaçants pour le poste en question à court terme... Ou au minimum, montrer que des solutions ont été cherchées, mais qu'elles n'étaient pas réalisables en raison de leur coût ou qu'elles ne résolvaient pas les problèmes d'organisation. En tout état de cause, préparez correctement le licenciement et fournissez une justification raisonnable, objective et concluante.



lorsque, par exemple, il ne s'implique pas dans un trajet de réintégration ou qu'il fait preuve d'un manque de communication/coopération.

Toutefois, les chances de remporter ce genre d'affaires dépendent des circonstances spécifiques entourant le licenciement. En effet, la jurisprudence devient de plus en plus stricte à ce sujet.

Bon à savoir : Ne mentionnez pas « maladie » ou « absence pour cause de maladie » dans la lettre de licenciement ou sur le C4, mais plutôt « problèmes d'organisation dus à de nombreuses absences ».

En cas de litige et si le travailleur avance une discrimination fondée sur son état de santé, la législation en la matière prévoit une exception à la charge de la preuve entre les parties : si la victime (présumée) peut alléguer des faits qui suggèrent l'existence d'une discrimination interdite par cette loi, c'est à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination. Plus concrètement, si le travailleur peut convaincre le juge qu'il existe au moins une suspicion de discrimination fondée sur son état de santé, c'est à l'employeur de prouver le contraire. Vous devrez alors prouver que le licenciement n'était pas lié à l'état de santé et que le licenciement était approprié et nécessaire.

Les juges prennent également en compte les éléments suivants lorsqu'ils évaluent des problèmes d'organisation :

- le travailleur a une fonction spécifique, difficile à remplacer ;
- il s'agit d'une petite entreprise qui a plus de mal qu'une grande à absorber les absences ;
- les prolongations sont de courte durée (par exemple, un mois à chaque fois) ;
- le travailleur avertit du prolongement de son absence toujours au dernier moment ;
- la charge de travail est élevée pour les collègues qui doivent assumer les tâches du travailleur absent ;
- la personne qui remplace le travailleur absent est dans une incertitude permanente ;
- d'autres raisons, comme la baisse de la productivité du travailleur ;
- le comportement du travailleur lui-même,

Vous pouvez rompre immédiatement le contrat de travail en versant une indemnité de rupture, ou faire prester un préavis au travailleur. Dans ce cas, le délai de préavis ne peut commencer à courir qu'à partir du moment où le travailleur reprend son travail.

Marijne RUIJTEN - Legal Advisor (Knowledge)



PLANNING DES FORMATIONS DU 2^{EME} SEMESTRE 2023

Novembre

07
MARDI Inclure une dynamique participative
au sein de votre équipe
9h30-16h30 | Namur

08
MERCREDI Enjeux de santé et d'environnement :
alimentation et cosmétique
9h30-16h30 | Namur

09
JEUDI Gagner du temps grâce au tableur
Excel
9h30-16h30 | Namur

14
MARDI Savoir déléguer et responsabiliser
son équipe
9h30-16h30 | Liège

15
MERCREDI Changement climatique et transition
énergétique / Carte des acteurs
9h30-16h30 | Namur

16
JEUDI RGPD : obligations, mise en
conformité et outils
9h30-12h30 | Visioconférence

22
MERCREDI Les saisons de l'engagement pour
l'environnement
9h30-16h30 | Liège

23
JEUDI Intégrer le télétravail occasionnel
ou structurel au sein de son ASBL
9h30-12h30 | Visioconférence

28
MARDI La gestion de conflits au sein de votre
association
9h30-16h30 | Namur

28
MARDI Zéro déchet, zéro gaspillage dans son
association
9h30-16h30 | Liège

Décembre

05
MARDI Séance info : nouvelle réglementation
en droit du travail (deal pour l'emploi)
9h30-12h30 | Visioconférence

06
MERCREDI Accompagner les dynamiques de
changement
9h30-16h30 | Liège

07
JEUDI Brevet Européen des Premiers
Secours - BEPS (1^{ere} Journée)
9h30-16h30 | Blegny

13
MERCREDI Brevet Européen des Premiers
Secours - BEPS (2^{eme} Journée)
9h30-16h30 | Blegny

20
MERCREDI Accompagner les dynamiques de
changement
9h30-16h30 | Namur

Retrouvez [le catalogue](#)
[des formations](#) sur [la plateforme](#)
[de la CODEF](#)!

N'oubliez pas d'inscrire votre ASBL
au préalable sur la plateforme pour
valider l'inscription.

Contact : support@codef.be



ALEXANDRE, NOUVELLE RECRUE DE LA CODEF EN TANT QUE CONSEILLER EN ENVIRONNEMENT

Voilà maintenant plusieurs mois qu'un conseiller en environnement travaille à la CODEF. Initialement engagé pour se charger de la mise en place du projet de formations à l'éducation relative à l'environnement (ErE), Alexandre aura également pour rôle d'apporter son aide aux associations qui en feraient la demande pour toutes questions liées aux diverses thématiques que regroupe l'environnement.

Un conseiller en environnement, vous dites ?

Le conseiller en environnement, également appelé éco-conseiller, est le généraliste des questions environnementales. Il a donc une vision plus systémique du sujet traité, mais une maîtrise moins élaborée sur une thématique en particulier. Parmi ses missions, l'information et la sensibilisation de divers acteurs (administrations publiques, entreprises, associations, citoyens, travailleurs...) aux problématiques de l'environnement et au développement durable sont des plus importantes. Au contact direct avec une multitude d'acteurs, le conseiller en environnement joue également un rôle d'intermédiaire afin de mettre en réseau les différentes parties prenantes pour faciliter la prise de décision et permettre la mise en place d'actions négociées. De ce fait, il est important pour le conseiller en environnement d'avoir une casquette de médiateur lui permettant de fédérer les avis de chacun et chacune autour d'une vision commune. Une attention particulière est donc portée à la diversité des représentations et des savoirs durant la phase de concertation et ce dans un contexte d'approche participative.

En quoi le conseiller en environnement peut-il vous aider ?

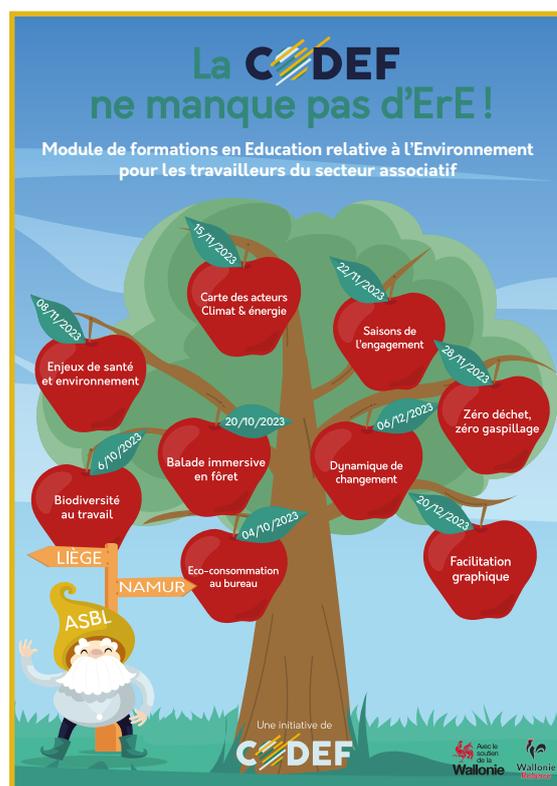
Vous avez des questions sur l'énergie, la gestion des déchets, des subventions liées à l'environnement,

la mise en valeur de la nature dans votre organisation, des formations, l'alimentation, des achats soucieux de l'environnement, l'utilisation de produits durables... N'hésitez pas à contacter Alexandre Duvivier pour vous guider dans vos questionnements. Il est possible de prendre contact avec lui via e-mail (projet@codef.be) ou par téléphone au 04.362.52.25 (5).

Le saviez-vous ?

La CODEF organise un module de formations à l'éducation relative à l'environnement afin d'apporter aux travailleurs des associations, des connaissances globales sur la protection de l'environnement et par la même occasion, de donner l'opportunité aux associations d'entamer leur transition vers une société durable. Vous retrouverez toutes les informations nécessaires à l'inscription via le lien suivant : <https://www.codef.be/sensibilisation-a-lenvironnement/>

Alexandre DUVIVIER,
éco-conseiller à la CODEF



APPEL À CANDIDATURES 2024 DE LA SECRÉTAIRE D'ÉTAT À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET À LA DIVERSITÉ : LUTTE CONTRE LE RACISME – 12/11/23

Dans l'optique d'apporter un soutien financier aux associations actives dans le domaine de la lutte contre le racisme pour continuer à poursuivre leur travail et à mener à bien leurs missions, la Secrétaire d'État à l'Égalité des chances et à la Diversité lance un appel à candidatures en vue d'instaurer un agrément, valable cinq ans, permettant aux associations qui l'auront obtenu d'introduire une demande de subside.

Cet appel à candidatures s'inscrit dans le cadre de l'article 34/1 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, tel que modifiée par la loi du 10 mai 2007.

Des citoyens et citoyennes font encore et toujours l'objet de discriminations sur la base de leur prétendue race, de leur couleur de peau, de leur ascendance, ou encore de leur origine nationale ou ethnique. Cet appel à candidatures s'inscrit dans la volonté de la Secrétaire d'État à l'Égalité des chances et à la Diversité de faire un pas de plus vers une société encore plus inclusive et libre.



Cet appel à candidatures publié diffère des appels à projets et n'a donc pas la même procédure.

Pour ce faire, un *guide* a été rédigé contenant une description claire des conditions et des critères d'évaluation tant pour la demande d'agrément que pour la demande de subside. Il détaille également les modalités d'introduction des demandes. Pour l'année 2024, une procédure transitoire est d'application : la demande d'agrément et la demande de subside sont introduites simultanément.

Le dossier de candidature comprend **deux formulaires** (*formulaire de demande d'agrément*** et *formulaire de demande de subside*)* dûment remplis ainsi que des informations et pièces supplémentaires détaillées dans le guide.

Date limite de soumission : 12 novembre 2023.

Envoyez la demande électroniquement à : equal@just.fgov.be. Objet du mail : « Appel à candidatures associations antiracisme ».

Le 4 octobre 2023, le service Égalité des chances avait organisé une séance d'information en ligne, la présentation est disponible via : equal.belgium.be/fr/actualites/SeanceD%27info

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à prendre contact avec equal@just.fgov.be.

Vous pouvez consulter l'arrêté royal relatif aux modalités d'octroi d'un agrément et d'une subvention *ici* (à partir de la page 81).

Cet appel à candidatures a été publié le 16 octobre 2023.

Source : <https://equal.belgium.be/fr/subsides/financement-structurel-2024/lutte-contre-le-racisme>

ACTUALITÉS DIVERSES

PÉTITION PETITE ENFANCE : PAS DE BRAS, C'EST LA CATA

Le secteur de la petite enfance est en crise, le manque de personnel d'accueil des enfants est criant sur le terrain. Sans puériculteurs et puéricultrices, qui prendra soin de nos enfants demain ? Les équipes sont épuisées et demandent à cœur et à cri davantage de professionnel.le.s formé.e.s. Il est urgent de rendre ce métier attractif. Les professionnel.le.s de l'accueil sont là, pour vos enfants, pour tous les enfants. C'est leur bien-être et la qualité de l'accueil qui sont au centre de nos préoccupations.

Que souhaitons-nous ?

- Un accueil de qualité et accessible pour tous les enfants
- Des professionnel.le.s en suffisance pour les accueillir
- Du personnel formé, avec des conditions de travail correctes et un salaire décent
- La poursuite et le financement de la réforme sur la petite enfance

Pétition lancée par Représentants Enfance en FWB

La CODEF a déjà signé. Et vous ?

Pour signer la pétition : [Have you seen this petition yet?](#)



RENCONTRE POUR LE SECTEUR DE L'AIDE À DOMICILE

Le 20 septembre dernier, la CODEF et ses partenaires ont rencontré Madame la Ministre Christie Morreale au sujet du secteur de l'aide à domicile.



LE SECTEUR DE l'aide à domicile



Un **acteur incontournable** de prévention de la santé et de préservation du lien social et du bien-être de la population

Une vision paritaire de l'avenir du secteur



NOUVELLE PLATEFORME CODEF

La CODEF poursuit sa numérisation en se dotant d'une nouvelle plateforme avec un espace dédié à ses associations membres, une présentation de son catalogue de formations et un formulaire d'affiliation simplifié.

Cette plateforme permettra à l'équipe de la CODEF de gérer plus facilement les données de ses membres, et ce, de façon sécurisée, confidentielle et dans le respect du RGPD. De plus, les statistiques obtenues grâce à cette base de données aideront la CODEF à défendre efficacement les positions de ses membres auprès des cabinets et administrations compétentes. C'est pourquoi, il est primordial que la fiche de votre ASBL soit complétée.

Retrouvez l'information en détails sur [notre site internet](#).

Lien : [La CODEF poursuit sa numérisation en se dotant d'une nouvelle plateforme ! - CODEF](#)

BIENVENUE SUR LE SITE DE LA FÉDÉRATION CODEF !

La CODEF (Coordination et Défense des Services Sociaux et Culturels ASBL) est une fédération patronale multisectorielle, pluraliste et indépendante reconnue comme organisation représentative des employeurs du secteur à profit social.

Par son action fédératrice, la CODEF offre aux associations la possibilité de se structurer, de trouver un soutien, un porte-parole qui défend leurs intérêts ainsi que ceux de leur secteur à tous les niveaux de pouvoir et de concertation.

Au-delà de la représentativité et de la défense de ses membres, la Fédération propose également de nombreux services aux associations (information, formation, accompagnement juridique, projet thématique, partenariat et marché public).

FORMULAIRE D'AFFILIATION

Lors de votre première visite sur la plateforme, en tant qu'association membre de la CODEF, vous êtes également invités à créer un compte : <https://federation.codef.be/auth/register> et à compléter le « [Formulaire d'affiliation](#) » même si vous êtes déjà affiliés. Pour des raisons techniques, nous ne pouvons pas faire autrement mais en indiquant votre numéro d'affiliation CODEF dans le formulaire, la plateforme vous identifiera ensuite comme membre. Concertez-vous au sein de votre association afin de ne pas créer 2 fois la même fiche. Une fois les données encodées et vérifiées, vous aurez la possibilité d'accéder à vos informations et de les gérer à tout moment sur votre « [Fiche d'information membre](#) » via votre « [Espace association](#) ».

Pour bénéficier de tous les avantages en tant que membre de la CODEF et pour ne pas manquer de nombreuses informations cruciales pour votre organisation, nous vous conseillons vivement de vous inscrire sur la plateforme si ce n'est pas déjà fait.

JOURNÉE SUR LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU SEIN DES ASSOCIATIONS CE 17/10/23 À NAMUR

Le 17 octobre, la [CODEF](#) organisait une journée de sensibilisation et d'information intitulée « Diversité, inclusion et lutte contre les discriminations au sein des associations » à La Bourse de Namur.

L'objectif étant de présenter les institutions de référence et de fournir un maximum d'outils et de conseils aux acteurs du secteur non-marchand pour mener une véritable politique de diversité au sein de leur ASBL.

Nous avons eu l'honneur d'accueillir :

- Madame la Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, [Marie-Colline Leroy](#),
- Madame Yamina Meziani, experte représentante du Cabinet de Madame la Ministre [Christie Morreale](#),
- Monsieur Mehmet Alparslan SAYGIN ([Unisoc](#)),
- Madame Louise Callier ([Unia](#) • Interfederal Centre for Equal Opportunities),
- Madame Françoise Goffinet ([Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen / Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)),
- Madame Aline Gillet (SPW Intérieur et Action sociale),
- Monsieur Pierre Burton ([Actiris](#)),
- Madame Valérie Travanon ([AVIQ - Agence pour une Vie de Qualité](#))
- Monsieur François Debras ([Université de Liège - PopEx - Populisme, extrémisme et complotisme](#)).

Nous remercions tous·tes les intervenant·e·s et participant·e·s pour leurs présences et leur contribution à la réussite de cette journée.

Retrouvez le contenu de la journée sur notre [Netboard](#) et sur [notre site internet](#).



ACTUALITÉS CODEF

NOUVELLE DATE POUR LA JOURNÉE SUR LA TRANSITION NUMÉRIQUE DES ASSOCIATIONS : LE 19/03/2024 !

La CODEF s'inscrit dans une démarche d'information, de sensibilisation, de formation et d'outillage au numérique auprès des membres des organes d'administration et des travailleurs des associations du secteur à profit social. Elle travaille depuis plusieurs années sur cette thématique et a développé plusieurs outils pour accompagner les associations dans leur transition numérique. Elle a également créé un partenariat solide avec l'ASBL SOCIALware qui propose des solutions numériques et informatiques à moindre coût pour les associations.

Le mardi 19 mars 2024 de 9h à 17h à Liège, la CODEF et *SOCIALware* co-organisent une journée de rencontre sur « Les nouvelles technologies à la portée de toutes les associations ! » visant à mettre en relation les grands acteurs du numérique avec le secteur associatif. Des mini-conférences seront organisées tout au long de cette journée pour aborder les thématiques suivantes : l'intelligence artificielle, la cybersécurité, la simplification administrative, la fracture numérique, le genre dans le numérique et le numérique responsable.

Des ateliers seront également proposés ainsi qu'un espace « repair café ». Enfin, les participants pourront déambuler de stand en stand, tenus par des associations et entreprises wallonnes actives dans le secteur du numérique (Kodo Wallonie, Interface3, Namur, WitchGamez, ...).

Les pré-inscriptions sont déjà disponibles via ce lien : [Pré-inscription : Journée du 19 mars 2024 à Grand Poste Liège - CODEF x SOCIALware](#).

Bloquez la date dans vos agendas !



INVITATION À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA CODEF LE MERCREDI 20 DÉCEMBRE 2023 EN VISIOCONFÉRENCE



L'Organe d'administration de la CODEF a le plaisir de convier ses membres à son Assemblée générale ordinaire le mercredi 20 décembre 2023 de 10h à 12h30 en visioconférence. De plus amples informations suivront sous peu.

Vous trouverez toutes les informations relatives à cette Assemblée générale sur le site de la CODEF (accès réservé aux membres).

Au plaisir de vous y accueillir !

SAVE THE DATE : SÉANCE INFO PROJET AiDiDom

La CODEF organise une séance d'information sur l'un des projets qu'elle a remporté, intitulé Aide Digitale à Domicile



Ce projet fait partie de ceux retenus par la Région Wallonne suite au lancement de l'appel à projets « Wallonie - Assistance digitale à domicile » fin 2022 dont l'objectif est de permettre de répondre :

- Aux enjeux du vieillissement de la population
- À l'importance de plus en plus grande de la digitalisation en général

Comment ? Via un système d'assistance digitale qui analysera le rythme de vie du bénéficiaire et lorsqu'une situation anormale se produit, une alerte est enclenchée automatiquement. Ce dispositif est une innovation, car il permet de prévenir les situations d'urgence.

Quand, où et pour qui ? La séance d'information aura lieu le **13/11 à partir de 12h** en visioconférence et **s'adresse aux responsables (Administrateur – direction – Assistance sociale) des ASBL impliquées dans l'aide à domicile, qu'elles soient agréées ou non.** Les ASBL qui proposent également des résidences services pour personnes âgées sont également conviées.

L'objectif de cette séance est de revenir sur le contexte de ce projet ainsi que de vous présenter les résultats jusqu'à présent obtenus. Nous discuterons également des avantages pour vos ASBL de s'impliquer dans les prochaines phases de ce projet. Pour vous inscrire, veuillez envoyer votre demande à l'adresse e-mail suivante support@codef.be en précisant le nom de votre ASBL ainsi que le nom, prénom et adresse e-mail du ou des participants.



CHANGEMENT AU SEIN DE L'ÉQUIPE DE LA CODEF



Outre le déménagement de la CO-DEF, nous souhaitons vous informer d'un changement important au sein de notre équipe.



Deux de nos précieux membres de l'équipe, Emilie Maquet et Guillaume Reynders ont décidé de poursuivre de nouvelles opportunités.

Nous tenons à les remercier chaleureusement pour leur dévouement et leur contribution inestimable au sein de La CODEF. Nous leur souhaitons beaucoup de succès.

Cependant, nous sommes ravis de vous annoncer l'arrivée nos deux nouvelles recrues qui sont déjà en fonction pour renforcer l'équipe de la CODEF. Yanna Allegro nous a rejoints en tant que conseillère en communication et en formation et Joëlle Pasquasy a pris le rôle de secrétaire digitale. Nous avons toute confiance en leur capacité à contribuer de manière significative à la CODEF et à poursuivre notre mission avec succès.

Nous tenons à remercier tous nos membres pour leur soutien continu et leur dévouement envers notre cause. La CODEF reste déterminée à atteindre ses objectifs et à continuer de servir notre communauté avec excellence.

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant ces changements, n'hésitez pas à nous contacter. Nous sommes ravis de cette nouvelle étape et de l'opportunité de grandir ensemble en tant qu'organisation.

En attendant de les rencontrer prochainement, voici un petit aperçu de leur profil :



Je suis ravie de vous présenter brièvement mon parcours et mon rôle au sein de l'équipe de la CODEF.

Diplômée d'un Master en Communication Visuelle et Graphique, avec une spécialisation en Design Social et Numérique, j'ai également obtenu l'agrégation de l'enseignement supérieur (AESS). Mes premières expériences professionnelles m'ont conduite à travailler dans une agence de communication, dans la vente de détail ainsi qu'en tant qu'enseignante au niveau secondaire.

*Depuis septembre, j'ai le privilège de rejoindre l'équipe de la CODEF en tant que **conseillère en communication et en formation**.*

Pour toute question liée à la communication et à la formation au sein de notre fédération, vous pouvez me contacter au 04 362 52 25 (4) ou par email à l'adresse support@codef.be. Je suis enthousiaste à l'idée de mettre en pratique mes compétences au service des associations !

Yanna Allegro



*C'est avec un grand enthousiasme que je vous informe de ma récente intégration au sein de la CODEF en tant que **secrétaire digitale**.*

Auparavant, j'ai acquis une expérience professionnelle significative en tant qu'infographiste, avec 19 ans de service au sein d'un groupe de presse belge.

Je suis ravie d'intégrer mes nouvelles fonctions et de me joindre à cette équipe dynamique afin de travailler avec vous pour répondre à vos besoins. N'hésitez pas à me contacter au 04 362 52 25 (1) ou par email à l'adresse communication@codef.be.

Au plaisir de vous rencontrer !

Joëlle Pasquasy



En tant que membre de la CODEF, votre association dispose d'une page vitrine dans l'[annuaire des membres](#) sur notre site internet.

Cet annuaire référencé donne une visibilité supplémentaire à votre association, ses missions et ses activités auprès du grand public. C'est pourquoi il est important de tenir son contenu à jour.

Vous souhaitez effectuer un changement dans votre fiche ? Adressez votre demande à notre service communication via email à communication@codef.be.

Le saviez-vous ?

Votre association organise une activité ou un événement et souhaite qu'il soit partagé à un grand nombre d'acteurs du secteur associatif ? Vous êtes à la recherche d'une nouvelle recrue pour agrandir votre équipe et avez une offre d'emploi à communiquer ? La CODEF peut vous aider à diffuser vos contenus !

Faites nous parvenir les informations (date, lieu, affiche, description, liens éventuels) via support@codef.be et notre service communication se chargera de le relayer via notre site internet et nos réseaux sociaux !

Encore plus simple : envoyez-nous votre lien Facebook via le [Messenger](#) de la CODEF !

