

## NEWSLETTER DE LA COORDINATION ET DÉFENSE DES SERVICES SOCIAUX, CULTURELS ET ENVIRONNEMENTAUX

COMPLÉTEZ LE FEDERAL LEARNING ACCOUNT AVANT  
LE 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2024 ! | **P.02**

### Actualités juridiques | **P.05**

- Obligations UBO, déjà près de 21.000 entreprises et associations ont été radiées de la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE)
- Augmentation de la prime de reprise du travail : nouveau montant de 1.725€ à partir de 2024

### Actualités européennes | **P.06**

- Publications récentes
- Appels à projets

### FAQ : Vie privée au travail | **P.08**

### Planning des formations du 2<sup>e</sup> semestre 2024 | **P.13**

### Environnement | **P.14**

- Vers le web durable : les bonnes pratiques de l'éco-conception
- La Responsabilité Sociétale : focus sur le volet social
- Breaking news

### Actualités diverses | **P.19**

- Découvrez MICE, votre allié pour vos événements
- Alerte Bon Plan : accueillez un stagiaire Eco-Conseiller !
- Avis aux associations environnementales !
- Opportunité pour les ASBL - Appel à projets Meet and Code 2024

### Actualités CODEF | **P.21**

- Assemblée Générale de la CODEF 2024 au Val Saint Lambert
- Vidéo d'inauguration de nos nouveaux locaux
- Séances d'information sur l'encodage de vos données sur la plateforme de la CODEF
- Votre avis sur la transition environnementale compte ! Remplissez le sondage ici !
- SAVE THE DATE : journée diversité et inclusion 2024
- Changement important concernant l'accès à notre newsletter - CODEF Info
- Une Mise au bleu impromptue pour la CODEF
- Fermeture estivale des bureaux de la CODEF

### Promotion des activités des membres | **P.24**



## COMPLÉTEZ LE FEDERAL LEARNING ACCOUNT AVANT LE 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2024 !



### Qu'est-ce que le FLA ?

Le Federal Learning Account (FLA) est une plateforme en ligne qui remplace, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2024, le compte individuel de formation.

Pour rappel, la loi deal emploi a instauré un droit individuel à la formation pour chaque travailleur dans les entreprises de plus de 10 travailleurs. Le nombre de jours de formation auxquels le travailleur a droit dépend du nombre de travailleurs au sein de l'entreprise. Ce droit à la formation peut être matérialisé dans une CCT au niveau de votre commission paritaire. Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre [outil sur le Deal Emploi](#).

Si aucune convention collective sectorielle n'a été adoptée par votre commission paritaire au 30 septembre 2023, vous deviez reprendre le nombre de jours de formation dans un compte formation individuel par travailleur (obligatoire uniquement pour les entreprises d'au moins 20 ETP). Cette obligation ne concernait pas les ASBL qui comptent moins de 20 travailleurs.

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2024, ce compte individuel de formation a été remplacé par le FLA.

**Tous les employeurs, même ceux qui ne sont pas concernés par le droit à la formation et le compte individuel de formation doivent compléter le FLA.**

Cette plateforme est accessible via le site [www.careerpro.be](http://www.careerpro.be). Elle est gérée par l'ASBL Sigedis qui a été mandatée à cette fin par l'État.

Elle permet à chaque travailleur de consulter son droit à la formation. Le FLA reprend, pour chaque travailleur, son droit à la formation « fédéral » (loi deal emploi) et ses droits sectoriels à la formation. Pour accéder au FLA, les travailleurs doivent enregistrer leur adresse électronique via le site [careerpro.be](http://careerpro.be) ou la communiquer via l'eBox pour les personnes physiques.

L'employeur doit y enregistrer les formations suivies par son personnel. Tant les formations formelles que les formations informelles suivies doivent y être encodées par l'employeur.

Le FLA servira également à contribuer à des recherches scientifiques ou statistiques, alimenter les discussions au sein du Conseil National du Travail et des commissions paritaires dans le but d'adapter l'offre de formations aux besoins des entreprises.

### Quelles sont les obligations des employeurs ?

#### 1. Encoder tous les travailleurs pour le 30 novembre 2024 au plus tard

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2024, les employeurs ont l'obligation d'utiliser le FLA et disposent d'un délai de 6 mois pour procéder à l'enregistrement de tous leurs travailleurs sur la plateforme. Vous avez donc jusqu'au 30 novembre 2024 pour encoder toutes les données de vos travailleurs.

Quelles données devez-vous encoder ? Les données suivantes doivent être enregistrées pour chaque travailleur :

1. l'identité du travailleur : nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse, numéro NISS ;
2. son régime de travail ;
3. la (sous-)commission paritaire dont il relève ;
4. le numéro d'enregistrement de la convention collective de travail sur laquelle le droit individuel à la formation ou les droits sectoriels à la formation et le crédit formation sont éventuellement basés (s'il y en a une) ;
5. le nombre de jour de formation auquel le travailleur a droit durant l'année en cours, exprimés en jours ou heures ;
6. le nombre des jours de formation suivis, exprimé en jours ou heures, et le nombre de jours restant à suivre ou le nombre de jours à reporter à l'année suivante ;
7. les formations suivies et leurs caractéristiques de base pertinentes, en particulier, le début, la fin, la nature, le résultat et éventuellement le financement de ces formations ;
8. la valeur ouverte actuelle du crédit de formation, exprimé en jours ou heures ;
9. le montant total initial, le montant restant, la date limite de dépense et les données relatives aux paiements des montants pour financer les mesures d'employabilité (voir notre [outil sur Le Deal Emploi](#)).

Le texte légal prévoit que vous devez encoder

les formations suivies depuis le 1<sup>er</sup> avril 2024, mais l'administration a donné une information contradictoire : selon elle, vous devriez encoder les formations suivies depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Nous attendons des précisions sur ce point. Par sécurité, si vous en avez la possibilité, vous pouvez encoder toutes les formations suivies en 2024.

L'encodage des données peut se faire soit directement via la plateforme sur [careerpro.be](https://careerpro.be), soit via le portail de l'ONSS si vous avez vos propres systèmes permettant l'envoi par lot ou l'intégration d'API. Il est possible que votre secrétariat social propose ce service.

Concernant l'employeur, le FLA contient les données d'identification telles que le nom et le numéro d'entreprise, ainsi que la taille de l'entreprise (en nombre de travailleurs).

#### 2. Tenir à jour le FLA

L'employeur doit enregistrer et mettre à jour les données de chaque travailleur dans le FLA de manière trimestrielle, au plus tard dans le délai prévu pour la déclaration DmfA, c'est-à-dire au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre concerné (ex : pour le 2<sup>e</sup> trimestre 2024, la date limite d'encodage est le 31 juillet 2024). Pour les nouveaux travailleurs, l'employeur doit enregistrer les informations dans le FLA dans un délai de 60 jours calendrier à partir de la date d'entrée en service.

Cet encodage ne doit être réalisé que si les données ne sont pas déjà connues par les pouvoirs publics. Dans ce cas, selon le principe *only once* et en vue d'une simplification administrative, Sigedis (l'ASBL qui gère la plateforme) enregistrera automatiquement les informations en sa possession (notamment via la DmfA). Il s'agira essentiellement des données personnelles du travailleur. Le droit initial à la formation et le solde des droits à la formation en cours seront aussi calculés automatiquement par Sigedis. L'employeur doit donc essentiellement veiller à encoder les données relatives aux formations suivies.

Attention, l'employeur reste responsable de l'exactitude des données encodées dans le FLA. Vous devez donc bien vérifier ces données même si elles sont encodées automatiquement.

Pour l'instant, cet encodage automatique n'est pas encore en place, il devrait l'être à partir de

2025. Le SPF Emploi travaille actuellement sur ce service et nous ne savons pas encore avec certitude si et quand ce service sera disponible en 2024. Toutefois, si l'encodage automatique est rendu possible dans le courant de 2024 avant que vous n'ayez encodé vos travailleurs, vous pourrez recourir à ce service.

Il est possible de donner un accès au formateur pour qu'il complète lui-même les informations relatives à la formation suivie dans le FLA, mais l'employeur est toujours responsable de vérifier si les données encodées sont correctes.

### 3. Transmettre une série d'informations aux travailleurs

Chaque année, Sigedis enverra une série d'informations aux travailleurs via leur eBox, notamment sur :

- l'existence du FLA ;
- les données traitées, les finalités du traitement et les destinataires des données ;
- la durée de conservation des données ;
- l'état de leur crédit de formation.

Si votre travailleur ne s'est pas enregistré sur mycareer.be ou sur l'eBox, c'est vous en tant qu'employeur qui devrez lui communiquer ces informations. Pour ce faire, Sigedis mettra un document récapitulatif à votre disposition dans le FLA et vous devrez le transmettre au travailleur dans les 30 jours calendriers par e-mail (ou par un autre moyen si le travailleur en fait la demande).



### Existe-il une sanction pour les employeurs qui ne complètent pas le FLA ?

Un contrôle sera également effectué par le fonctionnaire compétent du SPF Emplois afin d'identifier les employeurs qui ne complètent pas le FLA et/ou qui ne respectent pas le droit à la formation de leurs travailleurs. La liste de ces employeurs qui ne respectent pas leurs obligations légales sera publiée sur un site web.

Cette plateforme sert donc également de preuve que vous respectez le droit à la formation de vos travailleurs. Aucune autre sanction que ce « naming and shaming » n'est prévue par la loi deal emploi mais sachez que l'inspection sociale peut en imposer en cas de contrôle.

### Avis des fédérations représentatives des employeurs

Ce FLA est introduit pour gérer et contrôler le droit individuel à la formation prévu dans le Deal pour l'emploi. Si le droit à la formation est important, force est de constater que cet outil est complexe, ajoute à la charge administrative des employeurs et, en plus, n'est pas prêt et repose sur une législation floue qui pose encore de nombreuses questions.

Depuis le début des discussions concernant la loi, les employeurs ont exprimé à plusieurs reprises leurs inquiétudes quant au développement précipité de cet outil et à sa qualité. Ces préoccupations n'ont toutefois pas été prises en compte. C'est pourquoi les employeurs ne peuvent se positionner en faveur du déploiement du Federal Learning Account.

Nous vous invitons à lire le communiqué de presse de notre Confédération l'UNISOC à ce sujet : <https://www.unisoc.be/articles/fr/public/federal-learning-account-les-employeurs-de-favorables-a-son-deploiement>

Sur le site [www.federallearningaccount.be](http://www.federallearningaccount.be), vous trouverez des vidéos, des instructions et des FAQ pour vous aider à utiliser le FLA. En cas de questions, vous pouvez contacter le centre de contact à l'adresse suivante : [FLA@onssrszls.fgov.be](mailto:FLA@onssrszls.fgov.be).



## OBLIGATIONS UBO, DÉJÀ PRÈS DE 21.000 ENTREPRISES ET ASSOCIATIONS ONT ÉTÉ RADIÉES DE LA BANQUE-CARREFOUR DES ENTREPRISES (BCE)

**Nous vous l'avons rappelé à plusieurs reprises : toutes les ASBL doivent enregistrer leurs bénéficiaires effectifs dans le registre UBO et confirmer annuellement les données indiquées.**

Pour les moins attentives d'entre elles, certaines asbl ont pu lire la mention « *Entité radiée* » ou « *Radiation pour non-respect des obligations UBO* » en accédant à leurs informations sur la BCE. En effet, comme indiqué plus haut, beaucoup d'association ont temporairement été radiée de la BCE pour les raisons suivantes :

- Non-enregistrement au registre UBO.
- Aucune publication enregistrée au Moniteur belge au cours des sept dernières années.
- Absence de réaction suite à l'amende administrative imposant une régularisation dans les 60 jours.
- Non-confirmation ou mise à jour annuelle des données.

Cette radiation vise à inciter ces associations à se mettre en conformité avec les lois anti-blanchiment (UBO) et à identifier les entités inactives. Bien qu'elle ne soit qu'administrative et qu'elle ne conduit pas à la dissolution des ASBL concernées, les opérations et les relations avec des tiers, en particulier les banques, peuvent être limitées voire complètement interrompues.

Cette radiation sera retirée dès que le SPF Finances aura constaté que l'ASBL s'est mise en ordre. Nous conseillons aux ASBL concernées de prendre contact au plus vite avec le SPF Finances ([ubobelgium@minfin.fed.be](mailto:ubobelgium@minfin.fed.be)) afin d'obtenir plus d'informations sur la situation.

Même si toutes les ASBL membres de la CODEF, qui ont fait l'objet d'une radiation, ont été contacté par le service juridique, nous demandons à tous nos membres de vérifier si tout est en ordre aussi bien sur la BCE que dans le registre UBO.



### AUGMENTATION DE LA PRIME DE REPRISE DU TRAVAIL : NOUVEAU MONTANT DE 1.725 EUR À PARTIR DE 2024

Cette mesure vise à accorder une prime appelée « prime reprise du travail » aux employeurs qui engagent des travailleurs en incapacité de longue durée. En effet, elle a pour objectif de faciliter la réintégration des travailleurs éloignés du marché de l'emploi en raison de problèmes de santé, en motivant, et ce via cette prime, les employeurs à s'orienter davantage vers ce type de profils lors d'un nouvel engagement. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, cette prime s'élève à 1 725 euros.

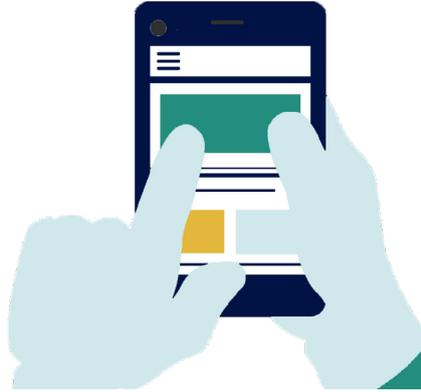
On entend par incapacité de longue durée, une incapacité d'une durée minimum d'un an. Une autre condition pour bénéficier de cette prime est que la période couverte par l'autorisation du médecin-conseil et la reprise effective du travail par le travailleur invalide débute au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Cette mesure s'applique aussi si le travailleur était déjà en service chez l'employeur avant cette date, à condition que l'employeur, avec l'accord du médecin-conseil de la mutualité du travailleur, l'occupe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 dans le cadre d'une reprise progressive via un travail adapté. En outre, l'employeur doit maintenir le travailleur pendant au moins trois mois pour bénéficier de la prime.

Pour conclure, si le travailleur répond aux conditions, l'employeur peut formaliser cet engagement avec la conclusion d'un contrat qui peut prendre la forme soit d'un CDD, CDI, ou un contrat dans le cadre d'une formation en alternance qui, au début du travail autorisé, a une durée d'au moins trois mois.

## ACTUALITÉS EUROPÉENNES

### PUBLICATIONS RÉCENTES



- Le Parlement européen a adopté l'[Artificial Intelligence Act](#) (Loi sur l'intelligence artificielle), qui a pour objectif de créer un cadre juridique uniforme pour le développement, la mise sur le marché, la mise en service et l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle au sein de l'Union européenne. Ce règlement classe les différents systèmes d'IA selon les risques qu'ils représentent et impose des critères pour des systèmes d'IA dignes de confiance, garantissant un niveau élevé de protection de la santé, de la sécurité et des droits fondamentaux.

- Lors de la Conférence des ministres européens en charge de l'Économie sociale organisée le 12 février 2024 à Liège par la Présidence belge du Conseil de l'UE, les ministres des différents États membres ont adopté la [Feuille de route de Liège en faveur de l'économie sociale dans l'Union européenne](#). Celle-ci met en avant l'impact positif de l'économie sociale sur notre société et invite le Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne à prendre des mesures en faveur de l'économie sociale.

- La Commission européenne a adopté un plan d'action visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Elle y propose notamment de collaborer avec les États membres et les partenaires sociaux pour résoudre ces problèmes au cours des mois et des années à venir. Vous trouverez plus d'informations sur le [site de la Commission](#).

- Dans le cadre de la Présidence belge du Conseil de l'Union européenne, vous trouverez sur le site du SPF Emploi :

- [Quelques chiffres](#) relatifs aux les objectifs du socle européen des droits sociaux
- Un [article](#) concernant la signature de la [déclaration sur l'avenir du socle européen des droits sociaux](#).
- Un [résumé](#) de Résumé de la conférence sur la santé mentale et le travail
- Un [article](#) sur la réunion du Comité des hauts inspecteurs du travail (SLIC)

- La Commission a lancé la première phase de consultation des partenaires sociaux sur le télétravail équitable et le droit à la déconnexion : [ec.europa.eu/social/](https://ec.europa.eu/social/).

- Les stages de qualité offrent aux jeunes une expérience professionnelle précieuse et aident les employeurs à attirer, former et retenir des talents. En 2014, l'UE avait déjà établi un cadre de qualité pour les stages, comprenant 21 principes pour garantir un apprentissage de haute qualité et des conditions de travail adéquates. En 2023, une évaluation de ce cadre a montré qu'il a eu un impact positif sur la qualité des stages mais aussi que des améliorations sont encore possibles.

Ainsi, la Commission européenne a récemment proposé de nouvelles mesures pour améliorer les conditions de travail des stagiaires, en mettant l'accent sur la rémunération, l'inclusivité et la qualité des stages.

Cette initiative de la Commission comprend :

- [une proposition de directive](#) relative à l'amélioration et au respect des conditions de travail des stagiaires et à la lutte contre les relations de travail régulières déguisées sous forme de stages ;
- [une proposition de révision](#) de la recommandation du Conseil de 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages afin de traiter des questions liées à la qualité et l'inclusion, telles qu'une rémunération équitable et l'accès à la protection sociale.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le [site de la Commission](#).

## APPELS À PROJETS

### *FSE + :*

La Commission européenne a lancé un appel à projets d'une valeur de 23 millions d'euros pour aider les États membres de l'UE à développer de nouvelles méthodes pour lutter contre le chômage de longue durée et soutenir les personnes dans leur retour sur le marché du travail. Cet appel à projets est financé par le FSE+, dans le cadre de l'initiative « Innovation sociale + ».

Cet appel vise donc à transférer ou à étendre des projets innovants destinés à aider les chômeurs de longue durée à trouver un emploi et à se réintégrer dans la société.

Les opérateurs ont jusqu'au **30 septembre 2024** pour soumettre leurs propositions, qui doivent impliquer des organisations d'au moins deux pays différents parmi les États membres de l'UE, l'Islande, le Monténégro, la Norvège et la Serbie. Les projets peuvent durer jusqu'à 36 mois et peuvent recevoir des subventions allant de 1 à 3 millions d'euros par projet.

Vous trouverez plus d'informations sur cet appel à projets sur le [site de la Commission](#).

### *CERV – Projets visant à garantir le respect de la Charte des droits fondamentaux :*

La Commission européenne a initié un [appel à projets](#) à destination des associations dans le cadre du programme CERV (Citizens, Equality, Rights and Values Programme). L'appel est ouvert à toutes les organisations sans but lucratif établies dans un État membre de l'UE. Vous pouvez consulter la version française de cet appel à propositions [ici](#). Vous y trouverez notamment les conditions d'éligibilité et la procédure à suivre pour déposer une candidature.

L'appel à projets vise à protéger, promouvoir les droits fondamentaux et sensibiliser à ceux-ci en apportant un soutien financier aux organisations de la société civile menant notamment des activités visant à garantir le respect de la Charte des droits fondamentaux de l'UE. Plus concrètement, l'une des priorités de cet appel à projets vise à financer des [projets relatifs à la lutte contre les discours et les crimes de haine](#). D'autres priorités sont listées dans le document en pièce jointe.

L'appel à projets est ouvert **du 23 avril 2024 au 18 septembre 2024**. Les propositions doivent être déposées par voie électronique via le système de dépôt électronique du portail [Funding & Tenders](#), au moyen des formulaires fournis dans le système de soumission.

### *Interreg :*

Le deuxième appel à projets Interreg France–Wallonie–Vlaanderen VI est lancé ! Les porteurs de projets peuvent déposer leur dossier, via l'application Jems, jusqu'au mercredi 30 octobre 2024 à midi. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le [site web d'Interreg](#). Une [boîte à outils](#) est mise à votre disposition. Vous pouvez également faire appel au [réseau d'animateurs territoriaux](#), qui se tient prêt pour vous accompagner dans vos démarches.

**Pour suivre l'actualité de l'Union européenne en lien avec le secteur non-marchand, rendez-vous sur l'[espace de notre site](#) dédié aux actualités européennes et aux financements européens.**

## FAQ : VIE PRIVÉE AU TRAVAIL



**Dans le cadre d'une relation de travail, le travailleur est amené à se conformer aux ordres et aux instructions donnés par l'employeur. L'employeur ne peut toutefois pas abuser de l'exercice de son autorité patronale au détriment des droits du travailleur et notamment de son droit à une vie privée.**

Un équilibre doit être trouvé entre d'une part, ce droit fondamental et d'autre part, l'exercice de l'autorité patronale afin d'éviter toute ingérence disproportionnée dans la vie privée des travailleurs. À travers ces questions-réponses, voyons comment cet équilibre peut être atteint.

### **1. Pouvez-vous localiser un travailleur ?**

L'employeur peut localiser ses travailleurs pour autant qu'il se conforme à un certain nombre de conditions.

Aucune loi ou convention collective de travail ne traite directement de la question de l'utilisation de systèmes de géolocalisation des travailleurs.

Les données relatives à la localisation des travailleurs constituent toutefois des données à caractère personnel. Elles tombent dès lors dans le champ d'application du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Le traitement de ces données par l'employeur doit nécessairement répondre aux principes de :

- **Finalité** : l'employeur doit expressément définir la finalité de la géolocalisation et s'y tenir. Par exemple : la sécurité du travail, la protection des véhicules de service, répondre à des besoins professionnels bien définis concernant le transport et la logistique ou encore, exercer un contrôle sur le personnel.
- **Proportionnalité** : l'employeur ne peut utiliser la géolocalisation d'une manière incompatible avec la finalité expressément décrite. En d'autres termes, la géolocalisation doit être adéquate, pertinente et non excessive au regard de la finalité poursuivie.
- **Transparence** : l'employeur communique préalablement au traitement des données

une information détaillée (qui, quoi, durée,...) aux travailleurs concernés.

Il est recommandé à l'employeur de fixer un cadre général dans son règlement de travail. Vous pouvez obtenir auprès de votre Payroll Advisor un modèle d'annexe au règlement de travail relatif au système de géolocalisation.

A noter que suivant la CCT n° 39, dès le moment où le système de géolocalisation concerne au moins 10 travailleurs, une information et une consultation du conseil d'entreprise sont nécessaires.

Le consentement du travailleur est essentiel pour l'admissibilité du traitement des données de géolocalisation. Le cadre fixé dans le règlement de travail n'est pas nécessairement suffisant pour considérer que le travailleur a donné son consentement exprès. L'employeur prendra dès lors soin de recueillir le consentement individuel des travailleurs concernés. Un modèle d'accord individuel peut également être fourni par votre Payroll Advisor.

## 2. Que faire de la boîte mail d'un ancien travailleur ?

Sur base des décisions rendues par l'Autorité de protection des données, il est conseillé de :

- supprimer la messagerie électronique de l'ancien travailleur immédiatement au moment du départ effectif du collaborateur ou en cas d'absolue nécessité :
  - clôturer l'adresse dans les plus brefs délais : 1 mois et au grand maximum 3 mois s'il s'agit d'une fonction à responsabilité et, avec accord de l'intéressé ;
  - insérer un message automatique avertissant tout correspondant ultérieur du fait que le travailleur a quitté ses fonctions en renseignant les coordonnées des personnes à contacter en lieu et place d'un transfert automatique des messages vers une autre personne.
- ne pas utiliser l'adresse mail professionnelle au nom d'un ancien travailleur (même s'il ne s'agit que d'initiales) ;
- dans certains cas, privilégier l'utilisation d'une adresse générique fonctionnelle ;
- prévoir une procédure en cas de départ d'un collaborateur :

- clôturer l'adresse mail professionnelle de l'ancien collaborateur (ou maintien en cas d'absolue nécessité dans les conditions strictes reprises ci-avant) ;
- vu le contexte du départ, si c'est possible :
  - laisser le temps au collaborateur de supprimer ses mails privé avant de quitter l'entreprise ;
  - si une partie du contenu de sa messagerie doit être récupérée pour assurer la bonne marche de l'entreprise, faire cela en concertation avec le travailleur avant son départ et en sa présence.
- prévoir une charte interne (ex: clause du règlement de travail) pour définir les contours du droit à la vie privée.

## 3. Pouvez-vous consulter les mails d'un travailleur absent ?

Afin d'éviter que ne survienne le besoin de l'employeur d'accéder aux mails de ses collaborateurs absents, des mesures organisationnelles permettant d'assurer la continuité des activités de l'entreprise doivent être adoptées :

- S'agissant des absences prévues, on imposera aux travailleurs d'activer leur « out of office reply » qui indiquera la période d'absence ainsi





que la personne à contacter en leur absence.

- En cas d'absence imprévue, cette réponse automatique pourra être activée par une personne de confiance.

Par ailleurs, il convient de recommander aux travailleurs d'utiliser le moins possible leur boîte mail professionnelle pour les communications électroniques privées.

L'employeur peut accéder à la boîte mail d'un travailleur absent. Pour ce faire, il devra toutefois veiller à respecter les principes de :

- **Transparence** : l'employeur se doit d'informer ses travailleurs sur le fait qu'il pourrait éventuellement contrôler le contenu de leur boîte mail. Il est recommandé de prévoir une « ICT Policy » qui réglera l'utilisation des mails par les travailleurs ainsi que tous les aspects du contrôle exercé par l'employeur. Vous pouvez obtenir auprès de votre Payroll Advisor un modèle d'« ICT Policy » afin de l'intégrer à votre règlement de travail. Comme vu ci-dessus (question n° 2), l'employeur veillera à recueillir le consentement individuel des travailleurs concernés. Un modèle d'accord individuel peut être fourni par votre Payroll Advisor.
- **Finalité** : l'employeur veillera à poursuivre un but légitime lorsqu'il accédera à la boîte mail de son travailleur. Par exemple : assurer le suivi de la correspondance professionnelle avec les clients en cas d'absence d'un collaborateur.

- **Proportionnalité** : l'examen des correspondances ne doit pas être excessif au regard de la finalité poursuivie. Celui-ci doit être proportionnel et se limiter au strict nécessaire. Par conséquent, si le travailleur peut également utiliser sa boîte mail à des fins privées, l'employeur devra filtrer les correspondances professionnelles.

#### **4. Une candidate enceinte peut-elle être interrogée sur son état de grossesse ?**

La CCT n° 38 prévoit que la vie privée des candidats doit être respectée lors de la procédure de sélection. Cela implique que des questions sur l'état (éventuel) de grossesse d'une candidate lors de l'embauche ne sont en principe pas permises.

Cette interdiction vaut pour les employeurs, mais également pour les personnes qui participent pour eux aux opérations de sélection (psychologues, médecins,...).

La CCT n°38 prévoit toutefois une exception à cette interdiction. En effet, la question de l'existence d'un éventuel état de grossesse peut être posée si elle est pertinente en raison de la nature et de l'exercice de la fonction à pourvoir.

Si en l'absence de raisons pertinentes, l'employeur interroge malgré tout la candidate sur son état de grossesse, il est admis que la travailleuse puisse mentir sur son état de grossesse. Par conséquent, un employeur ne peut licencier une travailleuse au motif qu'elle lui aurait menti étant donné que ce mensonge est directement lié à son état de grossesse.

Si une candidate annonce spontanément son état de grossesse, l'employeur lui indique que cette information relève de sa vie privée et qu'elle ne sera pas prise en considération dans l'examen de sa candidature.

Il convient de rappeler également que le fait de ne pas engager une candidate en raison de son état de grossesse est discriminatoire.

#### **5. Pouvez-vous surveiller vos travailleurs à l'aide de caméras ?**

L'employeur peut installer des caméras de surveillance mais il devra se conformer à la CCT n°68 relative à la protection de la vie privée des travailleurs et au RGPD.

Dans un arrêt du 25 juillet 2023, la Cour du travail de Liège a décidé que la CCT n° 68 ne s'applique que lorsque l'employeur installe, lui-même, des caméras de surveillance. La CCT n° 68 n'aborde pas le cas où la surveillance par caméras est mise en place et utilisée par un tiers. De cette manière, l'employeur peut se servir des images d'une caméra de surveillance installée par un tiers comme preuve pour un éventuel licenciement, sans qu'il ne doive respecter lui-même la CCT n° 68.



L'employeur ne peut installer des caméras de surveillance (de manière temporaire ou permanente) sur le lieu de travail que si au moins l'une des finalités prévues par la CCT n° 68 est poursuivie. D'ailleurs, l'employeur doit expressément définir la finalité de la surveillance par caméra et s'y tenir. Il ne peut utiliser la surveillance par caméra d'une manière incompatible avec la finalité expressément décrite. Enfin, la surveillance par caméra doit être adéquate, pertinente et non

Finalités	Surveillance permanente	Surveillance temporaire
La sécurité et la santé	X	X
La protection des biens de l'entreprise	X	X
Le contrôle du processus de production qui porte uniquement sur les machines	X	X
Le contrôle du processus de production qui porte uniquement sur les travailleurs	X	X
Le contrôle du travail du travailleur	X	X

excessive au regard de ces finalités.

Préalablement et lors de la mise en œuvre de la surveillance par caméra, l'employeur doit en informer ses travailleurs (via le CE, ou le CPPT, ou la délégation syndicale ou à défaut, les travailleurs directement).

Si, à l'occasion de l'information, il apparaît que la surveillance par caméra peut avoir des implications sur la vie privée d'un ou de plusieurs travailleurs, le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail examine

les mesures qu'il y a lieu de prendre pour réduire l'ingérence dans la vie privée à un minimum. A défaut d'un conseil d'entreprise et d'un comité, cet examen sera effectué de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Il est à noter que lorsque les caméras filment également des tiers, l'employeur doit effectuer une déclaration préalable auprès des services de police via le site [www.declarationcamera.be](http://www.declarationcamera.be), au plus tard la veille de la mise en service. Il devra également tenir un registre des activités de traitement d'images et apposer un pictogramme à l'entrée du lieu surveillé, dès l'entrée en service de la caméra.

L'employeur veillera également à prévoir la surveillance par caméra dans le règlement de travail.

Vous pouvez obtenir un modèle de « Camera Policy » auprès de votre Payroll Advisor afin de l'intégrer à votre règlement de travail.

### **6. Pouvez-vous procéder à la fouille de votre personnel ?**

En principe, il est interdit de contrôler les vêtements ou les biens personnels du travailleur. Il existe toutefois une exception : les biens des travailleurs peuvent être contrôlés à la sortie de l'entreprise ou du lieu de travail, si le contrôle est réalisé dans le but exclusif de prévenir ou de constater le vol de biens dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

La CCT n° 89 définit les modalités d'application des contrôles de sortie des travailleurs et vise à établir des garanties spécifiques en vue de protéger la vie privée des travailleurs.



Les contrôles suivants sont permis :

- contrôle par échantillonnage, c'est-à-dire sans distinction entre les travailleurs;
- contrôle individuel d'un travailleur déterminé, mais uniquement s'il existe, à la lumière du comportement de l'intéressé, des indices matériels, des circonstances ou des indications sérieuses que la personne a dérobé des biens;
- contrôle systématique via un système de détection électronique ou technique. Ce type de contrôle ne peut être mis en place que moyennant une autorisation du SPF Affaires intérieures. Cette autorisation est limitée dans le temps et n'est octroyée que si les conditions suivantes sont remplies simultanément :
  - La demande de procéder à un contrôle systématique émane de l'entreprise ou du service auquel appartiennent les agents de surveillance qui procéderont aux contrôles.
  - Il ressort d'un avis de sécurité que d'autres moyens ou méthodes empiétant moins sur la vie privée ne peuvent contribuer efficacement à la prévention ou la constatation de vols au sein de l'entreprise.
  - Un accord relatif à ces contrôles a été conclu au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les travailleurs.

Pour être autorisé, le contrôle doit :

- poursuivre une finalité légitime, c'est-à-dire prévenir ou constater le vol de biens dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Il n'a pas pour objectif de mesurer les prestations des travailleurs ou de contrôler leurs présences ;
- être proportionné, c'est-à-dire adéquat, pertinent et non excessif au regard de la finalité

poursuivie ;

- être réalisé exclusivement par des agents de gardiennage.

Le contrôle de sortie peut exclusivement porter sur les biens que le travailleur présente à l'agent de gardiennage, qu'il porte sur lui ou dans ses bagages à main et/ou qui se trouvent à l'intérieur de son véhicule ou d'un véhicule qu'il utilise.

Préalablement et lors de la mise en œuvre d'un système de contrôles de sortie, l'employeur doit informer le conseil d'entreprise sur le système. À défaut de conseil d'entreprise, cette information est fournie au CPPT ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs.

L'information porte sur :

- le périmètre de l'entreprise ou du lieu de travail ;
- les risques de vol dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ;
- les mesures afin de prévenir ces risques ou d'y remédier ;
- les méthodes de contrôle.

L'employeur doit obtenir le consentement des travailleurs susceptibles d'être contrôlés :

- Quand il s'agit d'un contrôle de sortie, effectué par un agent de gardiennage, sur base de motifs valables laissant croire que le travailleur a volé des biens, le contrôle ne peut être effectué que si le travailleur y consent.
- Quand il s'agit d'un contrôle de sortie par échantillonnage, le consentement des travailleurs doit ressortir du rapport du conseil d'entreprise ou du CPPT. Dans les entreprises où il n'existe ni conseil d'entreprise ni CPPT, le consentement des travailleurs ressort de l'indication dans le règlement de travail (ou d'une CCT conclue au niveau de l'entreprise) du droit de l'employeur de faire effectuer de tels contrôles.

*Auteur : Remy Camille • 18 juin 2024*



# Group S

# PLANNING DES FORMATIONS DU 2<sup>E</sup> SEMESTRE 2024

## Septembre

**26** La transition environnementale à la portée de toutes les associations ?  
JEUDI 8h00 - 16h00 / Liège

## Novembre

**05** Les responsabilités des administrateurs d'ASBL et la bonne gouvernance  
MARDI 9h30 - 16h30 / Namur

**07** GT actualités juridiques et politiques de la CODEF  
JEUDI 9h30 - 12h30 / Visioconférence

**08** Journée Diversité et inclusion 2024  
VENDREDI 8h00 - 13h00 / Liège

**14** Formation BEPS - Croix rouge recyclage  
JEUDI 9h00 - 16h00 / Liège

**21** Inclure le télétravail occasionnel ou structurel au sein de son ASBL  
JEUDI 9h30 - 12h30 / Visioconférence

**26** Préparation fin de carrière  
MARDI 9h30 - 12h30 / Visioconférence

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](mailto:support@codef.be)

## Octobre

**01** Budgétiser les salaires des travailleurs de votre association  
MARDI 9h30 - 16h30 / Namur

**02** Séance d'information : Présentation du programme de SOCIALware Belgique  
MERCREDI 10h00 - 11h00 / Visioconférence

**03** Elaborer un règlement d'ordre intérieur pour son ASBL  
JEUDI 9h30 - 16h30 / Liège

**15** L'impact du CSA sur les statuts de votre ASBL ?  
MARDI 9h30 - 12h30 / Visioconférence

## Décembre

**02** Séance d'information : Présentation du programme de SOCIALware Belgique  
LUNDI 13h30 - 14h30 / Visioconférence

**03** Formation BEPS milieu professionnel  
MARDI et  
**04** 2 jours  
MERCREDI 9h00 - 16h00 / Namur

**05** Gestion du temps  
JEUDI 9h30 - 16h30 / Namur

**12** Elaboration et modification du règlement de travail de votre ASBL  
JEUDI 9h30 - 12h30 / Liège

Pour adapter au mieux notre plan de formations 2025 à vos besoins, nous vous invitons à compléter ce [sondage](#)

## VERS LE WEB DURABLE : LES BONNES PRATIQUES DE L'ÉCO-CONCEPTION



**Nous avons déjà discuté de l'impact du numérique, qui représente 4 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre. L'éco-conception, une composante du numérique responsable (voir l'article dans le [CODEF Info du mois d'avril](#)), vise à intégrer des considérations environnementales dans la conception et l'utilisation des sites internet, en réduisant la consommation d'énergie et les ressources nécessaires à leur fonctionnement.**

Creusons un peu plus cette notion. Même si le numérique occupe une place essentielle dans nos vies, il n'est pas toujours facile de comprendre comment il impacte l'environnement et quelles actions concrètes nous pouvons entreprendre pour réduire cette empreinte écologique.

L'éco-conception cherche à diminuer les ressources informatiques et énergétiques nécessaires aux

terminaux des utilisateurs, aux réseaux et aux centres de données. En optimisant l'utilisation des ressources, cette approche prolonge la durée de vie du matériel informatique, réduit le besoin en nouveaux équipements et baisse la consommation d'énergie ainsi que les émissions de gaz à effet de serre (GES).

La France s'est dotée d'un cadre législatif qui s'articule autour du RGAA (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité) qui impose aux services publics de se pourvoir des logiciels économes en énergie. Bien que la Belgique n'ait pas encore de législation similaire, la tendance montre une prise de conscience croissante des pouvoirs législatifs. À l'instar du RGPD et de la future loi européenne sur l'accessibilité, il est probable que les services numériques seront bientôt réglementés pour devenir plus éco-responsables dans toute l'Europe. La Commission européenne a déjà adopté le Green Deal, incluant des règles d'éco-conception des produits.

**Pour vous guider, voici quelques exemples pratiques simples pour initier l'éco-conception de votre site :**

### 1. Compresser les images :

Passez vos images dans un outil en ligne comme TinyPNG avant de les télécharger sur votre site. Cela permet de réduire le temps de chargement de vos pages.

### 2. Faire le tri dans les plugins :

Supprimez les plugins (modules d'extensions) qui ne sont plus utiles, car ils peuvent ralentir votre site.

### 3. Adopter un design minimaliste :

Réduisez l'utilisation d'éléments graphiques et interactifs. Les animations et vidéos consomment beaucoup d'énergie et ralentissent l'ouverture des pages web.

### 4. Opter pour un hébergeur écologique :

Choisissez un hébergeur qui utilise des énergies renouvelables et des pratiques durables, comme Infomaniak ou o2switch.

### 5. Simplifier la structure du site :

Une structure claire permet de réduire le nombre de pages à charger et offre une navigation plus fluide aux utilisateurs.

### 6. Utiliser un CDN :

Un réseau de distribution de contenu (CDN) améliore la vitesse et l'efficacité énergétique en distribuant le contenu depuis des serveurs proches de l'utilisateur.

Pour vous aider à y voir plus clair, l'Institut du Numérique Responsable (ISIT) a créé un site qui vous permet d'évaluer l'éco-conception de votre site. Rien de plus facile : vous introduisez le lien URL de votre site internet dans le moteur de recherche, et après quelques secondes, Kastorgreen vous propose un audit complet avec un score global, un score d'éco-conception et un score d'accessibilité.

La CODEF s'est essayé à l'exercice et nous sommes heureux d'atteindre un **score global de 82 %** d'éco-conception de notre site ! Ce qui est bluffant, c'est qu'en quelques secondes, vous recevez des clés d'amélioration pour booster l'éco-conception et l'accessibilité de votre site.

En intégrant ces pratiques, vous contribuerez à un web plus vert, performant et inclusif.



**Kastor** Foncez sur cet outil développé par l'institut belge du numérique responsable : <https://kastor.green/>

Si vous souhaitez aller plus loin visiter le GR491, le guide de référence de conception responsable de services numériques d'ISIT Europe : <https://gr491.isit-europe.org/?famille=strategie>



## ENVIRONNEMENT

### LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE : FOCUS SUR LE VOLET SOCIAL

Lors du précédent numéro de CODEF'INFO, nous avons exploré la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) sous le prisme de l'environnement. Le volet environnemental analyse tout l'écosystème dans lequel l'entreprise évolue et les conséquences de ses activités sur l'environnement, telles que les émissions de gaz à effet de serre, la consommation des ressources, la production de déchets, et les pollutions, tout en mettant en place des plans d'action pour réduire et mesurer ces impacts.



Aujourd'hui, nous nous penchons sur le volet social de la RSE, qui joue un rôle crucial en plaçant l'humain au cœur des préoccupations. Cet aspect est d'autant plus important pour les associations, dont la mission est de répondre aux besoins et aux préoccupations des citoyens au nom de l'intérêt général et/ou collectif.

Cet article explore comment les associations peuvent mettre en œuvre des pratiques RSE axées sur le volet social pour maximiser leur impact positif, fidéliser leurs équipes, améliorer la productivité et renforcer leur expertise et efficacité.

#### *L'Impact Social : Au Cœur de la RSE*

L'impact social correspond à tout ce qui a un effet direct ou indirect sur les personnes. Cela inclut les droits de l'homme, les relations et conditions de travail, la qualité de vie, et des enjeux tels que la discrimination, l'inclusion et la parité. Le volet social de la RSE place l'humain au centre des préoccupations, ce qui en fait un pilier essentiel pour toute organisation.

#### 1. Impliquer les employés et bénévoles

**a. Instaurer un climat de confiance en ouvrant le dialogue entre la direction et les employés :** Une communication ouverte et transparente est fondamentale pour instaurer un climat de confiance. Les réunions régulières et les enquêtes sont des moyens efficaces pour recueillir les opinions des employés et des bénévoles.

**b. Impliquer les employés dans les choix de l'association :** Permettre aux employés de proposer leurs idées et d'être inclus dans les processus de changement crée un sentiment d'appartenance. La co-construction des projets et la prise en compte des suggestions renforcent leur engagement et leur motivation.

#### 2. Améliorer les conditions de travail

**a. Développer des espaces de travail optimisés :** Investir dans des bureaux réglables, des chaises ergonomiques et des plantes vertes contribue à un environnement de travail sain et agréable.

**b. Encourager le bien-être :** Proposer des horaires flexibles et permettre le télétravail favorisent un équilibre vie privée-vie professionnelle. Cela permet de réduire le stress et d'améliorer la qualité de vie des employés.

**c. Offrir une rémunération équitable :** Respecter les minima légaux, veiller à l'égalité salariale et favoriser l'engagement des jeunes et des seniors renforcent la justice et l'équité au sein de l'association.

#### 3. Favoriser l'égalité et la diversité

**a. Mettre en place des politiques anti-harcèlement et discrimination :** Des politiques claires et des formations de prévention sont essentielles pour garantir un environnement de travail sûr et respectueux.

**b. Proposer des formations de prévention :** Sensibiliser les employés aux enjeux de la diversité et de l'inclusion est crucial pour prévenir les comportements inappropriés.

**c. Mettre en place une procédure de signalement :** Une procédure claire permet aux employés de signaler tout comportement discriminatoire ou de harcèlement en toute sécurité.

**d. Charte éthique et de non-discrimination :** Une charte éthique renforce l'engagement de l'association envers la diversité et l'inclusion.

#### 4. Promouvoir la sécurité au travail et la santé

**a. Mettre en place des protocoles de sécurité clairs :** Des protocoles bien définis et des exercices réguliers garantissent la sécurité physique des employés

**b. Sensibiliser l'équipe aux risques psychosociaux :** Les risques psychosociaux, tels que le stress et le burn-out, doivent être pris en compte et les employés doivent être sensibiliser pour mettre en place des mécanismes pour les diminuer.

#### 5. Politique managériale motivante :

**a. Suivre les avancées de chacun, permettre une évolution de carrière, reconnaître le travail bien fait et célébrer les victoires en équipe** sont des éléments essentiels pour motiver les employés.

#### 6. Encourager la formation et le développement professionnel

**a. Proposer des programmes de formation continue :** Les formations permettent d'amé-

liorer les compétences des employés et de les préparer à de nouvelles responsabilités. Cela inclut des ateliers, des séminaires et des cours en ligne pour répondre aux besoins individuels et collectifs.

**b. Encourager la mobilité interne :** Offrir des opportunités de mobilité interne aide à retenir les talents.

#### *Les bénéfices de l'impact social de la RSE pour les associations*

**a. Fidéliser l'équipe :** Une équipe engagée et satisfaite contribue à un environnement de travail positif. Le bien-être et le sentiment d'appartenance augmentent, faisant des employés des ambassadeurs de l'association. Un employé heureux est un employé plus investi, ce qui se traduit par une meilleure rétention des talents.

**b. Booster la productivité de l'équipe :** Se sentir respecté dans une équipe inclusive rend la dynamique de l'équipe plus créative et efficace. Un environnement de travail positif et inclusif stimule la collaboration et l'innovation, augmentant ainsi la productivité globale.

**c. Réduire les absentéismes et les départs volontaires :** Un environnement de travail favorable et des pratiques de RSE bien intégrées réduisent l'absentéisme, les départs volontaires, et la baisse de productivité. Les employés se sentent valorisés et respectés, ce qui diminue les désengagements.

**d. Améliorer les compétences des employés :** Les formations continues permettent de développer les compétences des employés. En améliorant les compétences de ses employés, l'association devient plus efficace et experte dans ses domaines d'intervention, ce qui renforce sa crédibilité et son impact global.

#### *Conclusion*

Le volet social de la RSE est un levier puissant pour améliorer la satisfaction et l'engagement des employés et des bénévoles, tout en renforçant l'efficacité de l'organisation. Dans le prochain numéro du CODEF'info, nous aborderons le troisième volet de la démarche RSE : le côté économique, qui impacte la stratégie managériale avec des choix visant à l'amélioration de l'efficacité et l'optimisation des coûts.



## ENVIRONNEMENT

### BREAKING NEWS :

#### FORMATION D'ÉDUCATION RELATIVE À L'ENVIRONNEMENT GRATUITE EN SEPTEMBRE À NAMUR !



La CODEF se démarque en tant que fédération à missions, se mobilisant et se réinventant constamment pour répondre à vos préoccupations en lançant des projets innovants.

Pour marquer la fin de notre programme de formation, nous avons le plaisir de vous annoncer que le dernier module «La CODEF ne manque pas d'ErE» sera entièrement **GRATUIT** et se tiendra en septembre à Namur, les mardis 3, 10, 17 et 24. La CODEF aspire à rendre la

transition accessible à toutes les associations, sans barrière financière.

Savez-vous comment rendre vos locaux plus accueillants pour la biodiversité, même en tant que locataire ? Par où commencer pour adopter l'éco-consommation au bureau ? Quels sont vos leviers pour réduire votre facture énergétique ? Comment motiver votre équipe à adopter des comportements durables ?

**Inscrivez-vous dès maintenant** pour obtenir les réponses à ces questions essentielles et profiter de cette opportunité exceptionnelle de faire avancer la transition environnementale de votre association.

#### LE 26 SEPTEMBRE UN ÉVÉNEMENT À NE PAS MANQUER !



#### *A la Grand Poste à Liège : La transition environnementale à la portée de toutes les associations ?*

Chères associations,

Nous avons le plaisir de vous inviter à notre événement de clôture ErE (Éducation relative à l'Environnement). Cet événement est une occasion unique pour réfléchir et agir ensemble sur l'avenir de la transition environnementale des associations.

#### **Pourquoi participer ?**

**-S'informer et s'inspirer :** Assistez à la présentation de Madame Natacha Zuinen, Coordinatrice de la Direction du Développement Durable, qui partagera ses réflexions sur les défis et les opportunités pour les associations en transition.

**-Découvrir un outil innovant :** Découvrez SDG Impulse avec Simon Meert et Margaux Dandoy, un outil digital et participatif basé sur les Objectifs du Développement Durable (ODD), conçu pour faciliter les associations à réaliser leur rapport de durabilité.

**-S'éveiller et s'interroger :** Participez à la conférence-spectacle unique « L'écologie quand il est trop tard, penser à bord du Titanic » de Mathieu Peltier, Guillaume Lohest et Olivier Terwagne, qui éveillera les consciences tout en vous divertissant.

#### **Pourquoi ne pas manquer cet événement ?**

La transition environnementale est déjà en marche, et les exigences européennes en matière de reporting de durabilité (CSRD) se renforcent. Anticipez ces changements et ouvrez la voie vers un monde plus durable pour les générations futures.

**Inscription : Inscrivez-vous dès maintenant sur la page de l'évènement ([lien ici](#))**

## ACTUALITÉS DIVERSES

### DÉCOUVREZ MICE, VOTRE ALLIÉ POUR VOS ÉVÉNEMENTS



La Fédération du Tourisme de la province de Liège, MICE, vous propose un service **GRATUIT** pour trouver la salle idéale répondant à vos critères spécifiques. Profitez de leur expertise pour obtenir des offres attractives et organiser vos événements dans les meilleures conditions.

N'hésitez pas à consulter [leur documentation](#) pour plus d'informations.



**PASSEZ PAR LE CONVENTION BUREAU**

**POUR ORGANISER VOTRE PROCHAIN ÉVÈNEMENT DE A À Z**



**ACTIVITÉS  
ORIGINALES  
POUR VOS CLIENTS**



**MISE AU VERT  
EN ÉQUIPES**

**RÉUNIONS, CONGRÈS,  
FÊTES D'ENTREPRISES**



**CITY-TRIPS  
D'AFFAIRES**



Convention Bureau • MICE Liège Spa  
+32 (0)4 279 50 89 - [info@miceliegespa.be](mailto:info@miceliegespa.be)

**MICELIEGESPA.BE**

\*Meetings Incentives Congress & Events



### ALERTE BON PLAN : ACCUEILLENZ UN STAGIAIRE ÉCO-CONSEILLER !



À partir de janvier 2024, profitez de l'expertise des éco-conseillers de [l'Institut Éco-Conseil](#) de Namur pour vos projets de durabilité. Ces stagiaires, experts en développement durable, peuvent travailler sur des projets concrets au sein de vos associations pendant une période de quatre mois. Il s'agit d'une opportunité unique d'intégrer des compétences spécialisées sans frais supplémentaires, car il s'agit de stages non rémunérés.

**Intéressé ? Contactez Jacques Valentin ([jacques.valentin@eco-conseil.be](mailto:jacques.valentin@eco-conseil.be)) de l'Institut Éco-Conseil dès maintenant !**



## ACTUALITÉS DIVERSES

### AVIS AUX ASSOCIATIONS ENVIRONNEMENTALES !

Ne manquez pas l'ouverture des demandes de reconnaissance jusqu'au 31 juillet ! Pour ceux qui n'ont pas pu assister aux séances d'information du SPW, la CODEF vous propose l'accès à la présentation PowerPoint complète et à la FAQ mises à jour [sur cette page](#). Utilisez notre grille d'auto-évaluation pour vérifier la conformité de vos réponses avec les critères du SPW.

**Besoin d'une relecture ou de clarifications ? Contactez-nous à [projet@codef.be](mailto:projet@codef.be).**



### OPPORTUNITÉ POUR LES ASBL : APPEL À PROJETS MEET AND CODE 2024



de 3.000 euros en participant aux Meet and Code Awards !

**Les candidatures sont acceptées en ligne jusqu'au 30 septembre** via [le site web de Meet and Code Belgique](#). Les événements possibles incluent des hackathons, ateliers, projections cinématographiques, concours, soirées et cours. Chaque événement doit être aligné sur [la EU Code Week](#) et être axé sur le développement des compétences numériques.

Depuis 2017, Meet and Code aide au développement des compétences numériques en Europe. Pour sa 8<sup>ème</sup> édition, elle a financé plus de 8.000 ateliers, touchant plus de 300.000 participants. **Cette année, Meet and Code se déroulera du 17 juin au 31 octobre 2024.**

Chaque projet accepté recevra un subside de 500 euros, et **chaque organisation peut soumettre jusqu'à trois projets différents.**

**Les ASBL et fondations peuvent soumettre des projets de sensibilisation numérique pour les jeunes et tenter de remporter un soutien de 500 euros par projet.** NOUVEAU-  
TÉ : Gagnez un financement supplémentaire

Pour plus d'informations et les critères de participation, consultez [le site Meet and Code Belgique](#).

**Des questions ?**

**Contactez [belgium@meet-and-code.org](mailto:belgium@meet-and-code.org).**



## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA CODEF 2024 AU VAL SAINT LAMBERT

**Ce mercredi 19 juin 2024 a eu lieu notre assemblée générale annuelle. Cette année, nous avons souhaité accueillir nos membres dans un lieu prestigieux : le Val Saint Lambert.**



Cette assemblée générale a également marqué le premier anniversaire de notre déménagement, une occasion spéciale pour célébrer cette étape importante dans l'histoire de la CODEF. Les objectifs de la journée étaient de souligner notre collaboration étroite avec nos membres pour défendre les droits de nos associations affiliées et de redéfinir l'importance de la CODEF. Nous avons également présenté les projets mis en place en 2023 et abordé les perspectives pour l'année 2024.

Nous en avons profité pour présenter notre équipe 2024 à travers une vidéo, et avons donné la parole à nos membres afin qu'ils puissent partager leur perception de la collaboration avec la CODEF.

Pour notre walking diner, nous avons eu le plaisir de nous retrouver dans le magnifique Salon-Bar Cristal, où nous avons dégusté de délicieuses verrines.

Notre assemblée générale s'est clôturée par une démonstration des souffleurs de cristal et une visite passionnante du musée du Val Saint Lambert.

Nous tenons à remercier chaleureusement tous nos membres présents et notre organe d'administration. Ce fut, une fois de plus, une journée constructive riche en échanges et en partages. Nous avons hâte de vous retrouver l'année prochaine encore plus nombreux pour partager des moments tout aussi enrichissants que ceux vécus hier !



### VIDÉO D'INAUGURATION DE NOS NOUVEAUX LOCAUX

**À l'occasion des 1 an du déménagement de la CODEF rue du Trixhay, nous avons le plaisir de vous annoncer la réalisation d'une vidéo spéciale ! Présentée lors de notre assemblée générale du 19 juin, cette vidéo met en lumière nos nouveaux locaux, notre équipe 2024, et quelques-uns de nos membres.**

Cette vidéo est une excellente opportunité de découvrir la nouvelle dynamique de la CODEF et de mieux connaître les personnes qui la

font vivre au quotidien. Nous avons également donné la parole à nos membres, qui partagent leurs impressions et leur expérience de collaboration avec notre fédération.

Nous vous invitons à visionner cette vidéo sur notre site internet et à partager vos retours avec nous.

Merci à tous pour votre soutien continu et votre engagement. Ensemble, nous continuons à construire un avenir meilleur pour notre secteur !

**Visionnez la vidéo [ici](#).**

## ACTUALITÉS CODEF



### SÉANCES D'INFORMATION SUR L'ENCODAGE DE VOS DONNÉES SUR LA PLATEFORME DE LA CODEF

Nous tenons à remercier tous ceux et celles qui ont participé à nos séances d'information «Comment encoder vos données rapidement et facilement sur la plateforme de la CODEF». Ces sessions se sont tenues les 15 mai et 30 mai 2024.

Nous remercions également tous ceux qui se sont déjà inscrits sur notre plateforme. Pour ceux qui ne l'ont pas encore fait, c'est le moment parfait pour inscrire votre ASBL :

<https://federation.codef.be/dashboard>. Votre inscription est essentielle pour nous permettre d'accomplir pleinement nos missions.

**En cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter notre service dédié à la collecte des données :**

- **Par mail :** [helpdesk@codef.be](mailto:helpdesk@codef.be)
- **Par téléphone :** 04/362.52.25 (poste 8), les jeudis et vendredis de 9h à 16h.

### VOTRE AVIS SUR LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE COMPTE ! REMPLISSEZ LE SONDAGE [ICI](#) !



Participez au sondage lancé par la CODEF pour évaluer les défis des associations dans leur transition sociale et environnementale.

Vos réponses joueront un rôle clé dans la rédaction d'avis que nous soumettrons au nouveau gouvernement wallon, guidant les politiques futures en matière de responsabilité sociale et environnementale. En répondant au sondage, vous aidez à identifier les obstacles et à développer des solutions concrètes pour soutenir les associations dans leur transition écologique.

Ensemble, faisons entendre nos voix et assurons que nos besoins sont pris en compte par les décideurs publics !

**Votre participation est précieuse. Merci pour votre engagement !**

### SAVE THE DATE : JOURNÉE DIVERSITÉ ET INCLUSION 2024

JOURNÉE DIVERSITÉ 2024

**SAVE THE DATE ! 08.11.2024**

**DÉFIS DU SECTEUR NON-MARCHAND :**  
Pénurie de personnel et accès à l'emploi pour les personnes d'origine étrangère

Un événement  
**CODEF**

Après la coalition de  
**Wallonie**

Ne manquez pas la deuxième édition de la journée diversité et inclusion organisée par la CODEF le **8 novembre 2024 à Liège**. Cet événement portera sur les **défis liés à la pénurie de personnel et l'accès à l'emploi pour les personnes d'origine étrangère dans le secteur non-marchand**. Les informations détaillées sur le programme et les intervenants seront communiquées prochainement.

## ACTUALITÉS CODEF

### CHANGEMENT IMPORTANT CONCERNANT L'ACCÈS À NOTRE NEWSLETTER – CODEF INFO

Chers abonnés,

Nous tenons à vous informer d'un changement important concernant la distribution de notre newsletter mensuelle. À partir du mois de septembre, notre newsletter sera exclusivement réservée aux membres de notre fédération. Cette décision permettra de renforcer la valeur de nos communications et d'offrir des contenus exclusifs à nos membres.

Nous sommes conscients que cette nouvelle peut être une surprise pour nos lecteurs non-membres, et nous vous remercions sincèrement pour l'intérêt que vous avez porté à nos publications jusqu'à présent. Nous vous encourageons à considérer

la possibilité de vous joindre à notre fédération pour continuer à bénéficier de nos informations, ainsi que des nombreux autres avantages réservés à nos membres.

Pour ceux qui sont intéressés par l'adhésion, vous trouverez toutes les informations nécessaires sur notre [site web](#). Nous serions ravis de vous accueillir parmi nos membres et de continuer à partager avec vous les dernières nouvelles et ressources de notre secteur.

Nous restons à votre disposition pour toute question ou pour vous aider à rejoindre notre fédération.

Merci de votre compréhension.

#### UNE MISE AU BLEU IMPROMPTUE POUR LA CODEF



Nous tenions à partager avec vous un moment marquant de notre journée de cohésion d'équipe, initialement prévue comme une « mise au vert », notre rencontre du 25 juin s'est transformée en une surprenante « mise au bleu » à Ostende, suite à des perturbations de la SNCB. Cette journée à la mer, riches en moments de partage et de convivialité, a renforcé notre esprit d'équipe et notre adaptabilité face aux imprévus dans un contexte tout à fait unique.

Nous sommes fiers de la réactivité et de l'esprit d'équipe dont chacun a fait preuve, et nous vous remercions pour votre soutien continu à nos initiatives.



#### FERMETURE ESTIVALE DES BUREAUX DE LA CODEF

À l'occasion des vacances d'été, la CODEF sera fermée du 5 au 23 août 2024 inclus. Pendant cette fermeture, le bureau ne sera pas joignable par téléphone. Cependant, une partie de l'équipe reste disponible par mail et prendra connaissance de vos messages. Les autres membres de l'équipe traiteront leurs emails à leur retour de congé.

Nous vous remercions pour votre compréhension et vous souhaitons un agréable été.

*L'Équipe de la CODEF*





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](mailto: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](mailto: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 !

