



janvier 2017

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2016

BELGIQUE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le rôle du Comité européen des Droits sociaux (le Comité) consiste à statuer en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne révisée (la Charte). Le Comité adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives.

Le présent chapitre concerne la Belgique, qui a ratifié la Charte le 2 March 2004. L'échéance pour remettre le 10e rapport était fixée au 31 octobre 2015 et la Belgique l'a présenté le 3 novembre 2015. Les commentaires de Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme sur le 10e rapport ont été enregistrés le 23 décembre 2015.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances » :

- droit au travail (article 1),
- droit à l'orientation professionnelle (article 9),
- droit à la formation professionnelle (article 10),
- droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15),
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats Parties (article 18),
- droit des femmes et des hommes à l'égalité des chances (article 20),
- droit à la protection en cas de licenciement (article 24),
- droit à la garantie des créances en cas d'insolvabilité de l'employeur (article 25).

La Belgique a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf l'article 24.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2014.

De plus, le rapport contient les informations demandées par le Comité dans les Conclusions 2014 au sujet des constats de non-conformité en raison d'un manque répété d'informations :

- droit à une rémunération équitable – rémunération décente (article 4§1).

Les Conclusions relatives à la Belgique concernent 20 situations et sont les suivantes :

– 13 conclusions de conformité : articles 1§§1, 3 et 4 ; 4§1 ; 9 ; 10§§1, 2 et 3 ; 15§2 ; 18§§1, 2 et 4 ; 20 ;

– 6 conclusions de non-conformité : articles 1§2 ; 10§5 ; 15§§1 et 3 ; 18§3 ; 25.

En ce qui concerne une autre situation, régie par l'article 10§4, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner celle-ci. Le Comité considère que le défaut d'informations demandées constitue une violation de l'obligation au rapport souscrite par la Belgique en vertu de la Charte. Le Comité demande au Gouvernement de corriger cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

Article 1§2

- La communauté germanophone a adopté le 19 mars 2012 le Décret visant à lutter contre certaines formes de discrimination qui interdit la discrimination directe et indirecte basée sur : « la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou encore l'origine nationale ou ethnique ; l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap ; le sexe et des critères apparentés tels que la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le transsexualisme ; l'état civil, la naissance, la fortune, les idées politiques, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou encore l'origine sociale ». Ce décret s'applique à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le

secteur privé, y compris aux organismes publics, en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi .

Article 20

- Au niveau fédéral, la loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes a été adoptée le 22 avril 2012. Cette loi impose que des mesures de lutte contre l'écart salarial soient négociées à trois niveaux : interprofessionnel, sectoriel et entreprise.

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « Santé, sécurité sociale et protection sociale » :

- droit à la sécurité et à la santé au travail (article 3),
- droit à la protection de la santé (article 11),
- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),
- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),
- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 23),
- droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale (article 30).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2016.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sous www.coe.int/socialcharter.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 1 - Politique de plein emploi

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Situation de l'emploi

Le Comité relève dans les données Eurostat que le taux de croissance du PIB belge, qui était de 1,8 % en 2011, est tombé à 0,0 % en 2013. Il est remonté à 1,3 % en 2014, taux proche de la moyenne de 1,4 % enregistrée pour les 28 pays de l'UE.

Le taux global d'emploi n'a pratiquement pas bougé en Belgique durant la période considérée (64,1 % en 2011 ; 63,9 % en 2014). Ce taux se situe en-deçà de la moyenne des 28 pays de l'UE, qui s'établissait à 64,9 % en 2014.

En 2014, le taux d'emploi des hommes était de 65,8 % (70,1 % pour les 28 pays de l'UE) ; chez les femmes, il s'établissait à 57,9 % (59,6 % pour les 28 pays de l'UE) et chez les travailleurs âgés (55-64 ans) à 42,2 % (51,8 % pour les 28 pays de l'UE). Le Comité relève qu'il existe un écart important entre l'UE et la Belgique pour ce qui concerne le taux d'emploi des travailleurs âgés.

Chez les jeunes, le taux de chômage était de 23,2 % en 2014, contre 18,7 % en 2011. Le taux de chômage de longue durée (en pourcentage de la population active âgée de 15 à 74 ans) a augmenté, passant de 3,5 % en 2011 à 4,3 % en 2014. Le chômage a progressé : de 7,2 % en 2011, il a atteint 8,3 % en 2014, mais demeure sensiblement inférieur à la moyenne de l'UE (10,2 %).

Le Comité note l'augmentation des différents taux de chômage. Il note également la tendance économique positive à la fin de la période de référence.

Politique de l'emploi

Les politiques de l'emploi menées en Belgique s'inspirent de la Stratégie pour l'emploi de l'UE à l'horizon 2020. Le Gouvernement fédéral entend parvenir à un taux d'emploi de 73,2 % d'ici 2020.

Cet objectif sera poursuivi en étroite coopération avec les partenaires sociaux et les Régions. L'accent est plus particulièrement mis sur une hausse du taux d'emploi des femmes, des travailleurs peu qualifiés, des travailleurs d'origine étrangère et des personnes âgées.

Des politiques d'activation ont été mises en place dans les différentes Communautés. Le Comité prend note de la réponse donnée à sa question concernant les solutions retenues par les Régions pour mettre en œuvre cette nouvelle approche.

En 2011, le Gouvernement flamand a lancé, en coopération avec les partenaires sociaux, une vaste stratégie axée notamment sur une campagne de sensibilisation, l'ouverture d'un site destiné à favoriser l'emploi des travailleurs âgés et la création d'une « boîte à outils » permettant de gérer les carrières des personnes entrant dans cette tranche d'âge.

Le rapport précise qu'il faut éviter les formules de retraite anticipée pour les travailleurs âgés. Outre l'aménagement de la prime à l'emploi pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans et l'octroi d'une aide systématique aux personnes de cette tranche d'âge jusqu'à 58 ans, l'initiative prévoit de passer en revue les moyens les plus efficaces pour permettre aux travailleurs âgés de retrouver un emploi après de longs épisodes de chômage et entend privilégier une approche plus active qui puisse déboucher sur des emplois permanents.

Les Communautés française et germanophone, la Région de Bruxelles-Capitale et la Région wallonne ont également pris des mesures afin de mieux tenir compte de l'évolution démographique et de faciliter l'intégration à long terme des chômeurs et des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi.

Enfin, le Comité répète sa demande à savoir qu'il n'a pas été répondu à la question posée dans sa précédente conclusion concernant le suivi régulier des politiques de l'emploi dans le but d'en accroître l'efficacité.

Le Comité demande que chaque rapport national fournisse des informations sur le taux d'activation – c.-à-d. le nombre annuel moyen de bénéficiaires de mesures actives qui étaient auparavant au chômage, divisé par le nombre de chômeurs inscrits et de bénéficiaires de mesures actives.

Conclusion

Dans l'attente de l'information demandée, le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 1§1 de la Charte.

Article 1 - Droit au travail

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

Le Comité a examiné le cadre juridique général à l'égard de l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi dans ses conclusions précédentes.

Le rapport indique que la communauté germanophone a adopté le 19 mars 2012 le Décret visant à lutter contre certaines formes de discrimination qui interdit la discrimination directe et indirecte basée sur : « la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou encore l'origine nationale ou ethnique ; l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap ; le sexe et des critères apparentés tels que la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le transsexualisme ; l'état civil, la naissance, la fortune, les idées politiques, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou encore l'origine sociale ». Ce décret s'applique à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris aux organismes publics, en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la mise en œuvre du Décret, en particulier informations sur les plaintes et les affaires portées devant les tribunaux concernant la discrimination dans l'emploi au sein de la communauté germanophone.

S'agissant de la discrimination fondée sur la nationalité, le Comité rappelle avoir relevé dans ses Conclusions 2012 que les emplois « statutaires » de la fonction publique, même ceux qui ne sont pas liés à l'exercice de la puissance publique ou à l'ordre public, ne sont accessibles qu'aux nationaux, aux ressortissants de pays appartenant à l'Espace économique européen et aux citoyens helvétiques (Conclusions 2012). Ainsi, le Comité a précédemment conclu que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que les restrictions à l'emploi dans la fonction fédérale des ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'Espace économique européen ou n'étant pas ressortissants helvétiques vont au-delà de ce qui est permis par la Charte.

En ce qui concerne l'autorité flamande, le rapport indique que un des obstacles à rendre la fonction publique statutaire accessible à des personnes n'appartenant pas à l'Espace économique européen consiste en l'interdiction inscrite dans l'article 10 alinéa 2 deuxième membre de phrase de la Constitution qui énonce que : « Les Belges sont égaux devant la loi ; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers ». Le Conseil d'Etat a déclaré que la condition de nationalité prévue à l'article 10, alinéa 2 vaut également pour les emplois contractuels dans la fonction publique. En raison du terme "admissibles" à l'article 10, l'autorité flamande a cependant toujours estimé que l'exigence constitutionnelle de nationalité ne s'appliquait qu'aux fonctions statutaires et non aux fonctions contractuelles. Le Gouvernement flamand a décidé, lors de sa réunion du 20 février 2009, de marquer son accord avec le principe de pouvoir engager largement des non Belges dans les emplois publics et il a proposé de supprimer complètement la condition de nationalité contenue à l'article 10, alinéa 2 deuxième membre de phrase de la Constitution et de porter cette décision à la connaissance du Président du Sénat belge. En outre, le rapport indique que l'un des objectifs stratégiques de l'Egalité des chances et du Plan de diversité du gouvernement flamand pour 2015 est de créer une meilleure mobilité sur le marché de travail tant pour son personnel actuel que pour les candidats potentiels qui veulent travailler dans l'administration flamande.

Au niveau fédéral, le rapport indique que dans la fonction publique fédérale, l'accès aux emplois contractuels est ouvert à tous sans restriction de nationalité et l'accès aux emplois

statutaires (y compris ceux attribués sous forme d'un mandat) est ouvert aux citoyens belges ainsi qu'aux ressortissants d'un Etat faisant partie de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, sauf, pour ces deux types d'emplois, pour les fonctions qui sont liées à l'exercice de la puissance publique et qui sont destinées à sauvegarder les intérêts généraux de l'Etat qui sont réservées aux Belges. Le rapport souligne que pour permettre l'accès des emplois publics à des citoyens non-européens, une révision de l'article 10 de la Constitution belge serait donc nécessaire.

Le rapport indique dans ce sens que le 25 avril 2014 les deux chambres du Parlement et le gouvernement ont formellement déclaré que l'article 10, alinéa 2 de la Constitution est ouvert à la révision, en vue de permettre aux citoyens non-belges d'accéder aux emplois dans l'administration publique, et la procédure est en cours. Le Comité demande des informations à jour concernant les projets sur la modification de l'article 10 de la Constitution. Entre temps, il maintient sa décision de non-conformité sur ce point.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures/actions positives pour lutter contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi.

2. Interdiction du travail forcé

Travail des détenu(e)s

Le Comité note d'après le rapport que le travail des détenu(e)s est régi par la Loi du 12 janvier 2005 concernant l'administration pénitentiaire ainsi que le statut juridique des détenus. Sur sa demande, le détenu a le droit de participer au travail disponible dans la prison (Article 81), dans des conditions qui se rapprochent autant que possible de celles dans la société libre (Article 83§1). Le travail attribué ne peut porter atteinte à la dignité du détenu ni présenter le caractère d'une sanction disciplinaire (Article 84§2). Son attribution tient compte du plan de détention individuel (Article 84 §3) . Le directeur de la Régie du travail pénitentiaire (RTP), chargé d'organiser le travail des détenu(e)s, veille à l'attribution du travail disponible.

Le travail des détenu(e)s se divise en quatre catégories : travaux domestiques organisés par l'établissement pénitentiaire même, formation professionnelle, travaux pour des entrepreneurs privés et travaux dans des ateliers en gestion propre (menuiserie, forge, ferme etc). Le travail mis à disposition en prison ne fait pas l'objet d'un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Sa durée et ses horaires sont fixés par le règlement d'ordre intérieur et doivent correspondre à ceux de la société libre (Article 83§2). Un conseiller en prévention veille au respect du règlement relatif à la sécurité et au bien-être au travail. Les salaires sont fixés par un arrêté ministériel.

La législation en matière d'accidents du travail et de sécurité sociale ne s'applique pas aux détenu(e)s. L'octroi d'une indemnité aux détenu(e)s victimes d'un accident du travail en prison est régi par la circulaire du 14 novembre 1972 et l'octroi d'une indemnité pour l'incapacité de travail définitive est régi par un arrêté ministériel du 1er octobre 2004. Le Service public fédéral Justice (SPF Justice) assure une protection sociale des détenu(e)s qui n'est pas liée au régime de sécurité sociale belge.

Travail domestique

Le rapport indique que les travailleurs domestiques ou ceux qui, de manière générale, sont employés dans le cadre familial bénéficient de la protection du droit du travail. La loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail contient des dispositions spécifiques relatives aux travailleurs domestiques . Elle dispose notamment que l'employeur a l'obligation de "fournir au travailleur un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir". En outre, la loi sur le travail du 16 mars 1971 prévoit que certaines dispositions ne s'appliquent pas aux employés de maison et aux travailleurs salariés occupés dans le cadre familial et dans les entreprises familiales

(dispositions concernant l'interdiction de dépasser les limites normales de la durée du travail, l'interdiction du travail de nuit, le respect des horaires, les intervalles de repos et les pauses, l'interdiction du travail le dimanche).

Les travailleurs domestiques ou ceux qui sont occupés dans le cadre familial bénéficient de la même protection sociale que tous les autres travailleurs (Arrêté royal du 13 juillet 2014 concernant la sécurité sociale des travailleurs). La législation a été mise en conformité en vue de la ratification de la Convention n° 189 de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques (ratification le 10 juin 2015).

Les logements des particuliers qui ont à leur service des employés de maison peuvent faire l'objet de visites d'inspection en vertu du Code pénal social (CPS) qui réglemente l'accès aux lieux de travail et aux espaces habités. Une autorisation préalable d'un juge d'instruction est nécessaire.

Le Comité prend note des informations fournies. Il demande s'il existe une législation pénale qui protège efficacement les employés de maison en cas d'exploitation par leur employeur, et si une quelconque réglementation les met à l'abri des abus. Il demande en outre si les employés de maison de nationalité étrangère sont en droit de changer d'employeur en cas d'abus ou s'ils perdent leur droit de résidence lorsqu'ils quittent leur employeur (Question générale sur l'existence du travail forcé dans le cadre familial, Conclusions 2012).

3. Autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris

Durée minimale de service dans les forces armées

Le Comité note d'après le rapport qu'il n'existe pas de durée obligatoire minimale de service applicable à tous les militaires des Forces armées belges. Toutefois, la Loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des Forces armées impose à certains militaires une période de rendement durant laquelle une demande de démission peut soit être refusée, soit être accompagnée d'un remboursement de frais consentis par les Forces armées belges. Afin de préserver la capacité opérationnelle des Forces armées, une période de service peut être imposée à un militaire qui demande sa démission, cette période ne pouvant dépasser respectivement neuf mois pour un officier et six mois pour un sous-officier ou un volontaire, à partir de la date d'introduction de la demande.

Obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation

D'après le rapport, en cas de refus d'une offre d'emploi convenable (un refus explicite ainsi que des attitudes ou déclarations qui, en pratique, rendent l'engagement impossible) ou en cas de non-présentation auprès d'un employeur sans justification suffisante, l'allocataire de prestations de chômage peut faire l'objet d'un avertissement ou d'une suppression des prestations pendant une période allant de 4 à 52 semaines. Cette suppression peut être ordonnée pour une durée indéterminée si le refus d'une offre d'emploi convenable ou la non-présentation sont motivés par une intention délibérée de continuer à bénéficier des allocations .

Un allocataire de prestations de chômage peut refuser une offre d'emploi qu'il juge non convenable pendant les trois premiers mois de chômage s'il n'a pas atteint l'âge de 30 ans ou s'il a un passé professionnel de moins de 5 ans. Dans d'autres cas, cette période est de cinq premiers mois de chômage. Passé ce délai, le chômeur est tenu d'accepter un emploi dans une autre profession.

Le Comité rappelle qu'à chaque fois que les autorités compétentes décident de supprimer définitivement ou de suspendre provisoirement les prestations de chômage au motif que l'allocataire a rejeté une offre d'emploi, la décision doit pouvoir être examinée par les tribunaux selon les règles et procédures prévues par la législation de l'Etat qui l'a prise. Il

demande que le prochain rapport précise si un recours juridictionnel est prévu dans un tel cas par la législation belge (Observation interprétative sur l'article 1§2, Conclusions 2012).

Vie privée au travail

Le Comité note que deux conventions collectives visent la protection de la vie privée au travail : Convention n° 81 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communications électroniques en réseau et Convention n° 68 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail. Le but de la première de ces conventions est de garantir le droit fondamental des travailleurs au respect de leur vie privée dans la relation de travail en définissant pour quelles finalités et à quelles conditions de proportionnalité et de transparence un contrôle des données de communication électronique en réseau peut être installé et les modalités dans lesquelles l'individualisation de ces données est autorisée. La deuxième convention poursuit le même objectif en définissant pour quelles finalités et à quelles conditions la surveillance par caméras sur le lieu de travail avec ou sans conservation des images peut être introduite.

Le Comité demande que le prochain rapport précise si une immixtion dans la vie privée des travailleurs est sanctionnée à la lumière de la législation belge (Question générale du Comité sur le droit à la vie privée des travailleurs, Conclusions 2012).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que les restrictions à l'accès des ressortissants étrangers, autres que les ressortissants d'Etats appartenant à l'Espace économique européen, aux postes de la fonction publique sont excessives, ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Le rapport soumis à l'examen du Comité fait état des évolutions des services gratuits de placements pour les différentes entités fédérées de la Belgique.

- **L'autorité flamande**

Le rapport indique que pour la période août 2014 – juillet 2015, 265 025 postes vacants ont été notifiés à l'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle (VDAB), représentant une augmentation de 4,5 % en plus que l'année précédente (août 2013-juillet 2014). Une forte augmentation de plus de 14,3 % dans le nombre d'emplois vacants a été observée auprès des bureaux de recrutement et de sélection. Fin juillet 2015, le taux de placement par l'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle était de 89,8 %. Le Comité prend note de ces informations, toutefois il demande que le prochain rapport fournisse des informations complètes relatives au taux de placement par les services de VDAB pour chaque année de la période de référence.

- **Région Wallonne**

Le rapport indique que le Forem propose aux particuliers et aux entreprises des services d'emploi gratuits, accessible par le site internet www.leforem.be. D'après les informations fournies par le site internet de la Forem (https://www.leforem.be/MungoBlobs/963/613/20160105_Chiffres_emploi_decembre_2015_%2C0.pdf), le Comité note qu'en 2015, il y avait 235 952 demandeurs d'emploi, qui représentent 4,6 % de demandeurs d'emploi de moins qu'en 2014. En 2015, 123 000 offres d'emploi ont été diffusés par la Forem, soit 8,6 % de plus qu'au cours de l'année 2014. Le Comité prend note de ces informations, et demande toutefois que le prochain rapport fournisse des informations complètes relatives au taux de placement par les services de Forem pour chaque année de la période de référence. Par ailleurs, le même rapport souligne que le Forem a également été impliqué jusqu'à fin 2014 dans des partenariats frontaliers en collaboration avec d'autres intervenants régionaux (partenaires sociaux, pouvoirs publics locaux et régionaux) dont l'objectif était de faciliter la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs.

- **Région de Bruxelles-Capitale**

Actiris est le service gratuit d'emploi pour la Région de Bruxelles-Capitale.

Le rapport d'Actiris pour l'année 2014 (<http://rapportannuel2014.actiris.be/fr>) indique les données suivantes : en 2012, il y avait 107 854 demandeurs d'emploi, en 2013 – 109 429 demandeurs d'emploi et en 2014 – 110 336 demandeurs d'emploi. Le même rapport indique qu'en 2012, il y avait 696 174 emplois, en 2013 – 708 976 emplois, et en 2014 – 720 136 emplois. D'après ces chiffres, le Comité constate un décalage entre l'offre et la demande sur le marché du travail et demande que le prochain rapport donne des explications à cet égard et le cas échéant, informe le Comité sur les mesures envisagées pour y remédier.

Le Comité note que dans le rapport 2015 de la Commission européenne (http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_belgium_fr.pdf), il est également souligné qu'un "décalage entre l'offre et la demande sur le marché du travail est particulièrement grand dans la Région de Bruxelles-Capitale, en raison principalement du faible niveau d'éducation de la main-d'œuvre, qui se trouve confrontée à des normes très élevées, en termes de qualifications, pour les postes qui y sont à pourvoir. Les emplois requièrent majoritairement – à raison de 55 % en 2010 – des profils hautement qualifiés, tandis que 17 % à peine des emplois sont destinés à des travailleurs faiblement qualifiés". Le Comité demande que le prochain rapport commente ces observations. Il demande également que le prochain rapport indique le taux de placement effectué par Actiris pour chaque année de la période de référence.

Concernant les effectifs du service, le dernier rapport d'Actiris indique qu'en 2012 il y avait 947 employés, en 2013 – 1 003 employés ; et en 2014 – 1 048 employés. A cet égard le Comité demande à être informé sur le nombre de conseillers affectés à des services de placement ainsi que du rapport entre les effectifs chargés du placement et le nombre de demandeurs d'emploi enregistrés.

- **Communauté germanophone**

L'Office de l'Emploi (L'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft), ADG, est le service gratuit d'emploi dans la Communauté germanophone. Le rapport indique que le taux de placement effectué par l'ADG était de 76 % en 2010, de 75 % en 2011 et de 74 % en 2012. Il explique qu'au sein de l'ADG, le taux de placement est calculé de la manière suivante : il s'agit de la proportion des emplois d'une année, qui peuvent être occupés jusqu'à la fin du mois d'avril de l'année suivante, peu importe qu'il s'agit de postes créés avec ou sans l'aide de l'ADG. A cet égard, le Comité rappelle qu'il calcule le taux de placement en tant que pourcentage des placements effectués par le service public de l'emploi par rapport au nombre de vacances notifiées auprès de ce service pour chaque année de la période de référence et demande, par conséquent, que le prochain rapport indique le taux de placement effectué par les services de l'emploi en utilisant le mode de calcul défini par le Comité.

Le rapport présenté au Comité indique qu'au cours des années écoulées, la collaboration entre les services de l'emploi régionaux s'est encore intensifiée afin de renforcer la mobilité interrégionale. Les cinq grands acteurs publics sur le marché de l'emploi – le VDAB, le Forem, Actiris, Bruxelles Formation et l'ADG utilisent désormais un langage commun au sujet des compétences pour faire la liaison automatique entre emplois vacants et demandeurs d'emploi. Le Comité souhaite être tenu informé de l'impact de cette coopération sur l'efficacité des services publics de l'emploi.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des données supplémentaires sur le nombre de personnes placées par les services publics de l'emploi exprimé en pourcentage du nombre total d'embauches sur le marché du travail ainsi que les parts de marché respectives des services publics et privés. La part de marché se définit comme le nombre de placements effectués par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail.

Enfin, il est demandé que le prochain rapport informe le Comité sur la participation des syndicats et des organisations d'employeurs à l'organisation et au fonctionnement des services de l'emploi.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 1§3 de la Charte.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

La Belgique ayant accepté les articles 9, 10§3 et 15§1 de la Charte, les mesures relatives à l'orientation professionnelle, la formation et la rééducation professionnelle des travailleurs adultes ainsi que l'orientation et la formation professionnelle des personnes handicapées sont traitées dans le cadre de ces dispositions.

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9), à la formation et à la rééducation professionnelle des travailleurs (article 10§3).

En revanche, il a considéré que la situation n'était pas conforme à l'Article 15§1 de la Charte au motif que le droit des personnes handicapées à l'éducation en milieu ordinaire n'est pas effectivement garanti. Comme ce motif ne concerne pas la formation professionnelle, il ne relève pas de l'article 1§4 (Conclusions 2008, Observation interprétative de l'article 1§4).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 1§4 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

1. En application du système de rapports adopté par le Comité des Ministres à la 1196^e réunion des Délégués des Ministres tenue les 2 et 3 avril 2014, les Etats ont été invités à faire rapport, avant le 31 octobre 2015, sur les constats de non-conformité motivés par un manque répété d'informations qui figurent dans les Conclusions 2014.
2. Le Comité prend note des informations fournies par la Belgique en réponse à la conclusion selon laquelle il n'avait pas été établi que les salaires moyens minima suffisent à assurer un niveau de vie décent (Conclusions 2014, Belgique).
3. L'article 4§1 garantit le droit à une rémunération équitable permettant d'avoir un niveau de vie décent. La notion de « niveau de vie décent » va au-delà des nécessités essentielles et purement matérielles comme la nourriture et le logement, et englobe les ressources qui sont nécessaires pour prendre part à des activités culturelles, éducatives et sociales (Conclusions 2010, Observation interprétative de l'article 4§1). Pour être jugé équitable au sens de l'article 4§1, le salaire minimum ou le salaire net le plus bas effectivement pratiqué sur le marché du travail doit représenter au moins 60 % du salaire net moyen. L'évaluation se base sur des montants nets, c.-à-d. après déduction des impôts et des cotisations de sécurité sociale. Le salaire net moyen national d'un travailleur à temps plein est calculé par référence au marché du travail dans son ensemble. Si le salaire le plus bas ne se trouve que légèrement en-dessous du seuil établi (dans la pratique, entre 50 % et 60 %), l'Etat partie sera invité à fournir des éléments de preuve précis montrant que le salaire le plus faible est suffisant pour assurer au travailleur un niveau de vie décent, bien qu'il se situe en dessous du seuil.
4. Le rapport souligne en premier lieu qu'une très large majorité des travailleurs perçoit un salaire supérieur aux montants minima moyens fixés par les conventions collectives interprofessionnelles ; on estime que seuls 2,6 % des salariés perçoivent le salaire minimum.
5. Le rapport ajoute que le salaire mensuel minimum brut le plus bas versé à un travailleur adulte (travailleur de 18 ans) s'élevait à 1 501,67 € en 2015. Des réductions d'impôts et de cotisations sociales s'appliquent aux salaires les plus bas, de sorte que, d'après le rapport, le montant net du salaire mensuel minimum le plus faible était de 1 270 €. Le rapport souligne que ce montant est supérieur au seuil de pauvreté national, qui était de 1 085 € par mois en 2015. En comparaison, le salaire mensuel moyen brut d'un salarié à temps plein s'élevait en 2015 à 3 300 €, soit, en valeur nette, 1 965 € (personne seule, sans famille).
6. Le Comité note que le salaire minimum net le plus bas représente environ 61 % du salaire moyen net pour une personne seule travaillant à temps plein et considère de ce fait que la situation est conforme à la Charte. Il demande cependant des informations sur les salaires les plus bas effectivement versés aux travailleurs à temps plein qui ne sont pas couverts par les conventions collectives interprofessionnelles.
7. Le Comité prend note des informations fournies concernant les transferts sociaux dont peuvent bénéficier les salariés à faibles revenus et les personnes en difficultés financières dans certaines circonstances.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 4§1 de la Charte en ce qui concerne les salaires minima des travailleurs adultes.

Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2007 et 2008) que l'égalité d'accès à l'orientation professionnelle pour les nationaux des autres Etats parties à la Charte et à la Charte révisée est garantie en ce qui concerne la communauté flamande par le décret du 31 mars 1993, pour la communauté francophone par le décret du 14 juillet 2006 et pour la communauté germanophone par le décret du 17 mai 2004.

En ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle des personnes handicapées, que ce soit dans le système éducatif ou sur le marché du travail, le Comité renvoie à son évaluation dans le cadre de l'article 15 de la Charte.

Orientation professionnelle dans le système éducatif

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2007 et 2008) que l'orientation professionnelle est organisée différemment selon les communautés et régions, car la formation et l'enseignement sont des compétences communautaires, tandis que l'emploi est une compétence régionale. En particulier :

- en région flamande, l'orientation d'étude est faite par le conseil de classe (c'est-à-dire, le directeur et les enseignants de l'élève) en collaboration avec les services d'orientation scolaire (CLB). Un décret de 2008 a par ailleurs mis l'accent sur la composante "travail" dans le parcours de formation. Le Comité avait précédemment noté que des séances d'information et d'orientation professionnelle dans les écoles étaient également organisées par l'Office flamand pour l'emploi et la formation professionnelle (VDAB).
- en région wallonne, le Comité note dans une autre source (Euroguidance) que l'orientation scolaire est gérée principalement par les CPMS (Centres Psycho Médico Sociaux) et qu'un accompagnement à l'orientation personnalisé pour les jeunes et les adultes est également fourni par le SIEP (Service d'Information sur les Etudes et les Professions). Des journées d'orientation sont régulièrement organisées.
- dans la région de Bruxelles-capitale, le rapport mentionne plusieurs services qui dispensent information et conseils sur les formations disponibles, tels que le site de Bruxelles Formation Carrefour (dont les informations sont également disponibles en format papier), la base de données www.dorifor.be, les conseillers de Bruxelles Formation, de la promotion sociale, du Service Formation des petites et moyennes entreprises, de l'Espace Formation PME, et du service destination Métiers d'Actiris, qui accueillent les usagers individuellement ou en groupes, ainsi que le nouveau Carrefour Jeunes (15+), installé depuis octobre 2014. Bruxelles Formation Carrefour est également depuis janvier 2014, le centre « Euroguidance » pour la Belgique francophone. Le Comité prend note des données fournies sur les bénéficiaires des services de Bruxelles Formation Carrefour ainsi que des informations sur les activités de Bruxelles Formation tremplin destinées aux jeunes de moins de 25 ans.
- dans la communauté germanophone, l'orientation professionnelle des jeunes et des élèves est assurée par l'Agence pour l'emploi ADG (*Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft*), en collaboration avec KALEIDO-DG (centre pour le développement sain des enfants et adolescents), un service intégré dans lequel travaille depuis le 1er septembre 2014 le personnel qualifié de l'ancien Service pour enfant et famille de la Communauté germanophone, des anciens centres psycho-sociaux et des soins dentistes scolaires. L'ADG organise par ailleurs des semaines du « centre mobile d'information professionnelle » (BIZ-mobil, c'est-à-dire *Berufs-Informationen-Zentrum*) pour les élèves à St. Vith et Eupen, des animations en classes, des exposés ainsi que la participation à des événements visant à permettre aux adolescents et adultes de s'informer afin

qu'ils puissent faire leur choix professionnel de manière indépendante et en conformité avec leurs intérêts et compétences. Le Comité prend note des données fournies dans le rapport sur l'évolution du nombre de personnes conseillées et de contacts entre 2011 et 2013.

Le Comité rappelle que, pour être conforme à l'article 9 de la Charte, l'orientation professionnelle doit être dispensée :

- gratuitement ;
- par un personnel qualifié et suffisamment nombreux ;
- à un nombre significatif de personnes et en cherchant à atteindre le public le plus large possible et
- avec un budget suffisant.

Il demande que les prochains rapports contiennent systématiquement des informations à jour sur ces éléments pour chacune des entités compétentes au niveau fédéral, régional et/ou des communautés, et en particulier des données chiffrées sur les moyens, effectifs et nombre de bénéficiaires des services d'orientation professionnelle dans le système éducatif.

Orientation professionnelle sur le marché du travail

Comme indiqué plus haut, l'orientation professionnelle est organisée différemment selon les communautés et régions :

- en région flamande, les services d'orientation professionnelle aux demandeurs d'emploi sont gérés par le VDAB. Le rapport fait état des lignes stratégiques établies pour la période 2011-2015 ainsi que de certains changements organisationnels opérés en vue d'offrir, entre autre, des services d'orientation sur mesure, adaptés aux besoins de chaque individu. Le Comité prend note des données fournies concernant le nombre d'utilisateurs (en ligne, par téléphone ou sur place) des services du VDAB et le budget consacré pendant la période de référence aux activités d'orientation et assistance aux demandeurs d'emploi (115 177 111€ en 2014). Il note par ailleurs que, depuis juillet 2013, les services destinés aux travailleurs souhaitant réorienter leur carrière ne sont plus assurés par le VDAB mais par 152 autres centres.
- en région wallonne, les services d'orientation professionnelle sont assurés par le FOREM (Service public wallon de l'Emploi et de la Formation professionnelle). Le rapport présente en outre des informations sur l'outil d'orientation "Essai Métiers" mis en place en 2010 et concernant désormais plus de 150 métiers, ainsi que sur une nouvelle convention entre six opérateurs ou représentants de réseaux d'opérateurs (le FOREM, les 4 réseaux de l'Enseignement de Promotion Sociale, l'Institut wallon de Formation en Alternance et des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises, l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées, l'Interfédération des Organismes de Formation et d'Insertion Wallonie-Bruxelles et l'InterMIRE) instituant le dispositif Carrefour Emploi Formation Orientation (CEFO). D'après une autre source (Euroguidance), d'autres organismes, tels que le Centre d'Orientation et de Formation de l'Université catholique de Louvain, les centres infor-jeunes, le SIEP, le Laboratoire d'Ergologie appliquée, les Missions Locales pour l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale et certains organismes d'insertion socio-professionnelle pratiquent également l'orientation professionnelle.
- dans la région de Bruxelles-capitale, l'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi est assurée par Actiris dans 18 antennes communales ainsi que dans les services GRAE (Aide à la recherche active d'emploi), Consultation Sociale et Youth Guarantee. Le Comité prend note des informations fournies concernant les effectifs de la Direction "chercheurs d'emploi" (146,8 travailleurs en équivalent temps-plein ETP, en 2014) et les services offerts en coopération avec plus de 170 partenaires issus du secteur public ou privé, en

particulier le dispositif de construction du projet professionnel, le plan d'action individualisé, le service Youth Guarantee, le réseau de Recherche active d'emploi et le service de consultation sociale.

- dans la communauté germanophone, l'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi, ainsi que l'élaboration et la diffusion des informations relatives aux professions, sont assurées par l'ADG. Elle comporte l'instruction de la personne qui demande d'être conseillée, afin qu'elle puisse faire un choix réaliste de sa formation ou de sa profession, à l'aide d'informations et instruments (ex. tests) adaptés. Le Comité se réfère aux questions formulées plus haut concernant les données chiffrées à fournir régulièrement.

Le Comité se réfère aux critères d'évaluation de la conformité à l'article 9 de la Charte, déjà mentionnés, et demande que les prochains rapports contiennent systématiquement, pour chacune des entités compétentes au niveau fédéral, régional et/ou des communautés, des données chiffrées sur les moyens, effectifs et nombre de bénéficiaires des services d'orientation professionnelle sur le marché du travail.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 9 de la Charte.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 1 - Formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Enseignement secondaire et supérieur

Le Comité note que, selon le CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, Regards sur l'enseignement et la formation professionnelle en Belgique, 2015), la structure institutionnelle, avec les Régions et les Communautés linguistiques et leurs responsabilités politiques, influence largement l'organisation de l'enseignement et de la formation professionnelle en Belgique. L'enseignement professionnel est dispensé dans le cadre d'un système éducatif constitué d'un ensemble de réseaux d'établissements scolaires qui poursuivent un objectif commun et doivent respecter en la matière des référentiels communs, tout en jouissant d'une certaine autonomie. La stratégie, les politiques et l'ensemble des mesures touchant à l'emploi et à l'enseignement professionnel font l'objet de négociations avec les partenaires sociaux, qui conduisent à des accords interprofessionnels. Des dispositifs de validation des aptitudes et compétences contribuent à promouvoir la mobilité au sein des systèmes d'enseignement professionnel et permettent aux individus de faire valider et reconnaître leurs aptitudes et compétences non formelles et informelles.

Le Comité prend note des mesures prises par la Communauté flamande pour ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle. Selon le rapport, la Communauté flamande doit actuellement faire face à une pénurie de diplômés dans les filières STEM (sciences, techniques, ingénierie, mathématiques). Pour faciliter l'accès et augmenter les entrées d'étudiants dans ces filières, tant dans l'enseignement secondaire que dans l'enseignement supérieur, le Gouvernement flamand a mis en place un plan d'action STEM 2012-2020. Le Comité demande à être informé de la mise en œuvre de ce plan d'action.

Dans la Communauté française, le FOREM (Service public de l'emploi et de la formation) veille à respecter les principes d'égalité et d'universalité, et un droit d'égalité d'accès à ses services est garanti aux usagers sans discrimination aucune.

Le Comité demande quelles mesures ont été prises pour faire en sorte que les qualifications obtenues dans l'enseignement secondaire général et l'enseignement supérieur général s'inscrivent dans l'optique d'une intégration professionnelle sur le marché de l'emploi.

Mesures prises pour faciliter l'accès à l'enseignement et efficacité de ces mesures

Le Comité note que la situation, qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte, n'a pas changé.

Il rappelle que les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de l'article 10§1 de la Charte sont notamment l'existence d'un système d'enseignement et de formation, ainsi que le montant total des dépenses consacrées à l'éducation et à la formation en pourcentage du PIB. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 10§1 de la Charte.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 2 - Apprentissage

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Le rapport indique qu'à l'issue de la réforme de l'Etat décidée en 2013 et entrée en vigueur en juillet 2014, les compétences en matière d'apprentissage ont été transférées du niveau fédéral au niveau communautaire.

Le Comité rappelle que les éléments pris en compte pour apprécier l'apprentissage sont la durée de l'apprentissage et la répartition du temps entre théorie et pratique. Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont l'existence du système d'apprentissage et autres dispositifs de formation pour les jeunes, le nombre d'apprentis, ainsi que le montant total des dépenses – publiques et privées – consacrées à ces types de formations. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées concernant ces indicateurs pour les différentes Communautés.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 10§2 de la Charte.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Personnes occupant un emploi

Le Comité relève que, dans la Communauté flamande, le nombre de salariés en formation à la demande de leur employeur s'élevait à 28 087 en 2011 et 18 186 en 2014. Le rapport attribue cette baisse au fait que les formations en ligne ne sont pas comptabilisées. Le Comité note par ailleurs que, tous secteurs confondus, ils étaient 797 salariés à suivre une formation de leur propre initiative en 2011 (1 067 en 2014).

Selon le rapport, chaque travailleur ayant au moins un an d'expérience professionnelle peut, depuis juillet 2013, demander tous les six ans un bilan de carrière, sous la forme d'un parcours d'accompagnement qui dure quatre ou huit heures. L'objectif de cet accompagnement est de mieux évaluer ses compétences, de les développer et de renforcer ainsi sa position sur le marché de l'emploi.

Dans la Communauté française, le FOREM (Service public de l'emploi et de la formation) propose des formations pour les travailleurs sur demandes individuelles ou à la demande d'entreprises (privées ou publiques), une analyse des besoins et des formations spécifiques pour répondre à la demande des entreprises (privées ou publiques).

Le Comité note que, depuis 2015, les compétences relatives à l'enseignement professionnel ont été transférées du niveau fédéral au FOREM. Il demande combien de personnes occupant un emploi ont suivi une formation professionnelle ou un programme de reconversion organisé par le FOREM.

Le Comité note que, selon le CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, Regards sur l'enseignement et la formation professionnelle en Belgique, 2015), le taux de participation aux programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie demeure faible en Belgique. Un effort est fait pour élargir l'offre en matière d'éducation pour adultes, d'alphabétisation et d'apprentissage des langues. Des politiques sont également mises en œuvre afin de renforcer les synergies entre le monde du travail et celui de l'éducation. Les entreprises ont l'obligation de consacrer 1,9 % de leur masse salariale aux programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Le Comité souhaite être informé des résultats de ces efforts et de ces politiques.

Personnes au chômage

Selon le rapport, le Service public de l'emploi de la Communauté flamande (VDAB) a passé des accords de coopération pour la formation des demandeurs d'emploi dans différents secteurs. Les demandeurs peuvent être orientés vers ces secteurs à l'issue de la formation. De tels accords ont été conclus, par exemple, avec les secteurs du bâtiment, de l'électricité et du verre.

Le Comité relève que Bruxelles Formation est l'organisme qui est chargé d'offrir aux demandeurs d'emploi une formation professionnelle afin d'améliorer leurs compétences et de les aider ainsi à s'insérer durablement sur le marché du travail. Il propose quelque 200 formations dans divers domaines – bâtiment, industrie, logistique, bureautique, gestion, etc. En 2014, il a formé environ 13 950 personnes.

Le Comité prend note également des actions menées dans le cadre du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) à l'intention des travailleurs victimes de licenciements collectifs en raison de la crise financière. Il relève en particulier que 64 % des travailleurs ayant suivi une formation ont retrouvé un emploi.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a jugé la situation de la Belgique non conforme à l'article 10§3 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats Parties résidant légalement ou travaillant régulièrement en Belgique soit garantie pour ce qui concerne l'accès à la formation continue dans la Communauté germanophone.

Le Comité relève dans le rapport que la Communauté germanophone a adopté, en date du 19 mars 2012, un décret relatif à la protection contre la discrimination. Ce texte dispose, en son article 5, que toutes les formes de discrimination sont interdites en matière d'éducation, d'emploi et de prestations sociales. Selon le rapport, il garantit l'égalité de traitement pour ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 10§3 de la Charte.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2012), le Comité a conclu que la situation de la Belgique n'était pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que l'égalité de traitement pour ce qui concerne l'accès à la formation destinée aux chômeurs de longue durée était garantie aux ressortissants des autres Etats parties dans la Communauté germanophone. Il a relevé, qu'en Région wallonne et dans l'Autorité flamande, les services de formation professionnelle étaient accessibles à tous les travailleurs séjournant régulièrement sur le territoire belge. Le rapport ne contenant aucune réponse quant à l'égalité de traitement dans la Communauté germanophone, le Comité a considéré qu'il n'était pas établi que l'égalité de traitement était garantie dans cette partie du pays.

A cet égard, le rapport indique que la Communauté germanophone a adopté le 19 mars 2012 un décret qui vise à garantir l'égalité de traitement pour ce qui concerne l'accès aux dites formations aux ressortissants des autres Etats parties.

De surcroît, le Comité note dans le rapport de la Commission européenne pour 2015 (http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_belgium_fr.pdf) que le taux de chômage de longue durée en Belgique était de 3,5 % en 2011 et de 3,9 % en 2013 et que le taux de chômage de longue durée des jeunes peu ou moyennement qualifiés était de 5,25 % en 2011 et de 5,85 % en 2013. Le Comité rappelle que les Etats Parties doivent lutter contre le chômage de longue durée par des mesures de recyclage et de réinsertion.

Dans ce contexte, le rapport fait mention des mesures de formation prises dans les différentes entités fédérées adressées aux chômeurs de longue-durée. En Flandre les chômeurs de longue durée, ont droit à la mesure appelée "expérience de travail". L'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle (VDAB) fixe, pour le demandeur d'emploi de longue durée, le parcours le plus court vers un emploi en fonction de ses compétences et besoins. En 2013, la Flandre comptait en moyenne 54 198 de chômeurs de longue durée. En ce qui concerne le nombre de personnes au chômage ayant participé aux formations, le rapport présente les données suivantes : en 2011 : 29 853 ; en 2012 : 30 888 ; en 2013 : 21 808 ; en 2014 : 19 091. 39,2 % des participants à cette mesure sont non-nationaux. Le rapport n'indique pas le nombre de « chômeurs de longue durée » ayant retrouvé un emploi grâce aux formations.

Pour la Région Wallonne, la Forem a mis en place des contrats de coopération avec des opérateurs (Missions régionales pour l'emploi, Centres d'insertion socioprofessionnelle, Régies de quartier, etc.) qui privilégient les chômeurs de longue durée.

La Communauté germanophone a mis en place le programme de remise au travail, dénommé « Travailleurs contractuels subventionnés » qui est d'application auprès des services public. L'employeur qui cherche d'avantage à engager des chômeurs de longue durée profite de subventions plus élevées qu'il recevrait au cas d'un engagement de demandeurs d'emploi qui se retrouvent au chômage depuis peu.

Le Comité constate que le rapport ne contient pas les informations complètes, pour la période de référence, sur tous les indicateurs permettant de déterminer la conformité avec cette disposition. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse, pour chacune des entités fédérées, des informations sur : a) les types de mesures de formation et de recyclage proposés sur le marché du travail, b) le nombre de personnes qui suivent ce type de formation – avec une attention particulière pour les jeunes chômeurs de longue durée -, et c) l'impact des mesures sur la réduction du chômage de longue durée.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 5 - Pleine utilisation des moyens disponibles

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Charges et assistance financière

Le Comité a constaté précédemment (Conclusions XVI-2, 2007, 2008, 2012) que la situation n'était pas conforme à la Charte compte tenu des conditions de durée de résidence et d'emploi imposées pour l'octroi d'une aide financière à la formation. Il a considéré dans ses Conclusions XVI-2 que l'égalité de traitement entre les nationaux des autres Parties à la Charte sociale européenne révisée non membres de l'Union européenne n'était garantie ni pour les droits d'inscription ni pour l'assistance financière. En Communauté flamande comme en Communauté française, une durée de résidence est imposée aux étrangers pour pouvoir prétendre à l'assistance financière. Ils doivent avoir vécu pendant deux ans en Belgique avec leur famille (parents, tuteur, etc.).

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 10§5 de la Charte, l'égalité de traitement en matière d'accès à une assistance financière pour étudier doit être assurée aux ressortissants des autres Etats parties habitant régulièrement à un titre ou un autre sur le territoire de la Partie concernée. Les étudiants et les apprentis qui ne répondent pas aux caractéristiques précitées, mais qui sont entrés sur le territoire aux seules fins d'assister à une formation ne sont pas concernés par cette disposition de la Charte. L'article 10 § 5 n'oblige pas les Etats parties à octroyer, sur un pied d'égalité avec leurs propres ressortissants, une aide financière à un ressortissant étranger qui n'est pas déjà résident dans l'Etat partie concerné. Toutefois, il oblige à traiter l'ensemble des ressortissants des autres Etats parties qui ont déjà le statut de résident dans l'Etat partie concerné à bénéficier de l'égalité de traitement avec les ressortissants de cet Etat, que ce soit en matière d'accès à la formation professionnelle (article 10 § 1) ou d'aide financière pour faire des études (article 10 § 5).

Les Etats parties qui imposent des conditions de séjour permanent ou d'une certaine durée de résidence aux ressortissants des autres Etats parties pour demander une aide financière en vue de faire des études ou de suivre une formation violent la Charte.

Le Comité constate que le rapport ne donne aucune information nouvelle concernant l'égalité de traitement des ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE en matière d'assistance financière à la formation, notamment pour l'octroi d'allocations aux étudiants désireux de suivre une filière professionnelle, y compris dans l'enseignement supérieur. Il renouvelle par conséquent son précédent constat de non-conformité au motif que l'obtention d'une aide financière au titre de la formation est subordonnée, pour les ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE, à une condition de durée de résidence de deux ans.

Formation pendant les heures de travail

Selon le rapport, les travailleurs du secteur privé qui souhaitent entreprendre une formation peuvent bénéficier d'un congé d'éducation rémunéré par l'employeur. Ce dernier peut se faire rembourser les heures correspondantes par le Service public fédéral, sous certaines conditions.

Le Comité note que, selon le CEDEFOP, les salariés ont droit à un congé d'éducation rémunéré de 120 heures par an, formule qui rencontre de plus en plus de succès. L'employeur ne peut refuser un tel congé et les frais de salaire correspondants lui sont partiellement remboursés.

Efficacité de la formation

Le Comité demande ce qui est fait pour évaluer les programmes de formation professionnelle destinés aux jeunes travailleurs, y compris aux apprentis. Il demande en

particulier des informations sur la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs au contrôle de ces dispositifs. Le Comité considère que, dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif que les ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE sont soumis à une condition de durée de résidence de deux ans pour avoir droit à une aide financière au titre de la formation.

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

Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique. Il prend également note des informations figurant dans les commentaires du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, enregistrés le 3 février 2016.

Définition du handicap

Le rapport ne contenant aucune nouvelle information sur la définition du handicap, le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2012) en ce qui concerne cette question.

Législation antidiscriminatoire

Dans le système fédéral belge, les politiques relatives au handicap sont du ressort des Communautés.

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente, qui expose la législation pertinente concernant la non-discrimination des personnes handicapées, notamment la loi fédérale antidiscriminatoire du 10 mai 2007 qui interdit la discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le handicap et l'état de santé, mais n'interdit pas explicitement la discrimination en matière d'éducation : celle-ci relève de la compétence des Communautés.

Le Comité constate que, d'après le rapport, le cadre législatif examiné lors de sa conclusion précédente est resté inchangé dans la Région Flamande, la Communauté française, les Régions Wallonne et Bruxelles-Capitale.

Dans la Communauté germanophone, la législation antidiscriminatoire repose sur le Décret du 19 mars 2012 qui interdit toute forme de discrimination (discrimination directe, indirecte, harcèlement, injonction de discriminer, refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée) basée notamment sur le handicap (article 5). Il s'applique à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris les organismes publics, et couvre, notamment, la matière de l'enseignement. Dans le cadre de son article 41, il abroge le Décret de 2004 qui régit la formation professionnelle. En outre, ce texte prévoit des aménagements raisonnables incluant l'accès aux biens et services ainsi que leur fourniture.

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a conclu pour sa part un accord de coopération avec le Centre pour l'égalité des chances et, le 9 juillet 2015 (en dehors de la période de référence), a donné son approbation à la proposition de désigner le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme comme instance chargée de la surveillance de la politique de non-discrimination au sein de la région. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur l'aboutissement de cette coopération.

Education

Le rapport indique que les compétences en matière d'enseignement et d'éducation permanente sont du ressort des Communautés. Selon le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, l'éducation des élèves handicapés est organisée en deux types d'enseignement : l'enseignement spécialisé (il comporte lui-même 8 types d'enseignement répartis en fonction des déficiences d'ordre médicales de l'enfant, voir le rapport parallèle du Centre interfédéral pour l'égalité des chances pour plus de détails) et l'enseignement intégré. Le dernier consiste à l'intégration des élèves qui sont inscrits dans l'enseignement spécialisé, dans le système d'enseignement ordinaire avec le soutien de l'enseignement spécialisé sous forme d'aide technique et de personnel.

Le Comité note que la législation antidiscriminatoire dans les Communautés flamandes, germanophones et françaises prévoit le droit pour les élèves handicapés à des aménagements raisonnables. Cependant, d'après le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, ce droit est souvent méconnu en pratique. Le Comité demande que le prochain rapport clarifie ce point.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré qu'il n'était pas établi que le droit à l'éducation et à la formation en milieu ordinaire soit effectivement garanti aux personnes handicapées. Il a, par conséquent, souligné qu'il lui faut disposer systématiquement des données relatives au nombre total de personnes handicapées, y compris le nombre d'enfants ; au nombre d'élèves handicapés qui suivent respectivement les filières ordinaires et spéciales d'éducation et de formation professionnelle ; au pourcentage d'élèves handicapés qui arrivent sur le marché du travail à l'issue d'une scolarité et/ou d'une formation ordinaire ou spéciale. En réponse, le rapport indique ce qui suit :

- Autorité Flamande : La majorité des élèves handicapés fréquente les écoles spécialisées. Le nombre d'élèves handicapés dans l'enseignement spécialisé maternel et primaire était de 30 200 en 2010-2011 (contre 6 533 intégrés dans les écoles ordinaires) et de 30 349 en 2013-2014 (contre 7 060 intégrés). Dans l'enseignement spécialisé secondaire, le nombre d'élèves handicapés était de 19 487 en 2010-2011 (contre 4 746 dans l'éducation intégrée) et de 20 495 en 2013-2014 (contre 5 616 dans l'éducation intégrée). Dans l'enseignement supérieur intégré, ils étaient 412 en 2010-2011 et 706 en 2013-2014. Le rapport précise que le nombre d'étudiants handicapés qui font leur entrée sur le marché du travail après leurs études et/ou après une formation ordinaire ou spéciale, est difficile à déterminer.
- Région Wallonne : La Région Wallonne ne dispose pas de données sur le nombre d'élèves handicapés. D'après le rapport, le nombre de jeunes pour lesquels une convention de soutien à la scolarité a été conclue entre l'école, le service de l'Agence Wallonne pour l'intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) et la famille était de 750 en 2010-2011 (dont 462 étaient scolarisés dans l'enseignement ordinaire, 212 dans l'enseignement spécialisé et 92 étaient en intégration) et 714 en 2013-2014 (dont 495 étaient scolarisés dans l'enseignement ordinaire, 220 dans l'enseignement spécialisé et 60 étaient en intégration). Le nombre de jeunes en âge d'obligation scolaire qui n'ont jamais été scolarisés ou qui ont été déscolarisés et pour lesquels le service de l'AWIPH est intervenu en vue d'une (re)-scolarisation est passé de 88 en 2010-2011 à 37 en 2013-2014.
- Communauté germanophone : Le nombre d'élèves handicapés intégrés dans une école régulière avec des besoins pédagogiques spécifiques a augmenté pendant la période de référence (voir le rapport pour plus de détails). Il souligne que les données sur le nombre d'élèves handicapés qui arrivent sur le marché de travail à l'issue d'une scolarité et/ou d'une formation ordinaire ou spéciale ne sont pas disponibles.
- Communauté française : Pour l'ensemble de l'enseignement (2-18 ans), 97,4 % élèves handicapés étaient scolarisés dans l'enseignement spécialisé en 2010-2011.

Le rapport fait état d'un certain nombre de mesures prises pendant la période de référence afin de favoriser l'intégration des élèves handicapés dans les filières ordinaires de l'éducation.

- Autorité Flamande : Le rapport se réfère au décret relatif à des mesures pour les élèves à besoins éducatifs spécifiques (« Décret M ») adopté en 2014, qui reconnaît explicitement le droit à l'enseignement inclusif et le droit à des aménagements raisonnables (voir le rapport pour plus de détails). Le décret est entré pleinement en vigueur en septembre 2015 (en dehors de la période de référence), par conséquent, le Comité l'examinera en détails dans son prochain

rapport. Toutefois, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances observe que le caractère inclusif de l'enseignement ordinaire n'est pas suffisamment garanti par le cadre législatif. Le Comité demande que le prochain rapport clarifie ce point et contienne des informations sur la mise en œuvre du décret M, sur son impact concret afin de favoriser l'intégration des élèves handicapés en milieu ordinaire et sur les plaintes déposées auprès de la Commission des droits de l'élève concernant l'inscription.

- Région Wallonne : L'enseignement obligatoire en Région Wallonne relève de la compétence de la Communauté française. Le rapport précise qu'il n'y avait aucun cadre légal fixant l'enseignement supérieur inclusif pendant la période de référence, mais un projet de décret ayant pour but ce type d'enseignement était en cours. S'agissant des Hautes Ecoles, le rapport se réfère à une circulaire ministérielle de 2012 portant sur les aménagements des cursus et des évaluations au profit d'étudiants en situation de handicap en précisant qu'en pratique, la plupart des établissements d'enseignement supérieur ont déjà mis en place des dispositifs d'accueil et d'accompagnement individualisé de ces étudiants. Le rapport indique également que l'arrêté du gouvernement de la Communauté française du 28 juin 2012 portant sur le financement des projets de promotion de la réussite dans l'enseignement supérieur pour l'année 2012 alloue des subventions pour des projets d'intégration d'étudiants handicapés.
- Communauté germanophone : le rapport se réfère au décret du 11 mai 2009 relatif au centre pour la pédagogie de soutien et la pédagogie spécialisée, visant à l'amélioration du soutien pédagogique spécialisé dans les écoles ordinaires et spécialisées et encourageant le soutien des élèves ayant des besoins spécifiques ou des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage dans les écoles ordinaires et spécialisées. Le rapport précise que 347 projets d'intégration ont été menés pendant l'année scolaire 2014-2015.
- Communauté française : d'après le rapport, l'enseignement ordinaire et l'enseignement spécialisé bénéficient d'un accompagnement pédagogique adapté. Le Comité note que le 1er septembre 2014 le décret relatif à l'enseignement supérieur inclusif du 30 janvier 2014 est entré en vigueur. Il vise à favoriser la mise en place d'aménagements raisonnables au profit des étudiants à besoins particuliers. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'impact concret de ce décret pour favoriser l'intégration des étudiants handicapés dans les établissements d'enseignement supérieur.

Ces données (points 10 et 11) semblent confirmer que, malgré quelques efforts déployés par l'ensemble des autorités compétentes pendant la période de référence, les tendances d'intégration des élèves handicapés dans l'enseignement ordinaire ne progressent que légèrement. Les données relatives à l'entrée des personnes handicapées dans la vie active semblent difficiles à recueillir.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a également demandé des informations sur l'intégration dans l'enseignement primaire ordinaire ; sur les qualifications obtenues à la fin de la scolarité ; sur le taux de réussite des enfants handicapés en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, la poursuite des études et l'entrée sur le marché du travail ordinaire. En l'absence de réponse, le Comité réitère ses questions. En outre, il demande des informations sur les formalités prévues en cas de refus d'inscription d'un enfant dans une école ordinaire, sur les possibilités et les procédures de recours, ainsi que des données chiffrées sur ce point.

Compte tenu de l'absence de réponses à ses questions et du nombre toujours élevé d'enfants fréquentant des établissements spécialisés, le Comité considère que le droit des personnes handicapées à l'intégration scolaire en milieu ordinaire n'est pas effectivement garanti.

Formation professionnelle

Dans le système fédéral belge, l'orientation professionnelle et l'expérience professionnelle pratique sont du ressort des Communautés, bien que la Communauté Wallonne ait, depuis 2000, délégué cette compétence à la Communauté germanophone pour son territoire (voir Conclusions 2012).

Pour ce qui concerne la formation professionnelle dans les différentes Communautés et Régions, le Comité note ce qui suit :

- Autorité Flamande : D'après le rapport, il n'est pas apparu de modifications organisationnelles ou réglementaires durant la période de référence. Le Service spécialisé de formation, d'accompagnement et de médiation (GOB) a proposé environ 1 600 nouvelles formations pour les personnes souffrant d'un handicap ayant un effet sur les besoins de formation professionnel. Par ailleurs, environ 400 formations professionnelles individuelles « ordinaires » en entreprise ont été entamées en 2013.
- Région Wallonne : Le rapport souligne que les personnes handicapées ont le droit, comme tout citoyen, de bénéficier de soutien de l'ensemble des opérateurs de formation et d'insertion socioprofessionnelle. Il en expose les différents opérateurs, notamment l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREM) qui a signé des conventions avec plusieurs organismes pour favoriser, en particulier, l'accès des demandeurs d'emploi handicapés à la formation professionnelle. Le rapport présente également un projet européen « Transition-insertion » financé par le Fonds Social Européen, ayant pour but d'assurer la transition entre la fin de la scolarité (notamment, l'enseignement spécialisé) et la vie active, ainsi qu'une insertion socioprofessionnelle grâce à des référents-coordonateurs. L'Agence wallonne pour l'Intégration de la personne handicapée (AWIPH) a développé des actions spécifiques, notamment les stages de découverte. Le Comité note que le nombre de stages effectués pendant la période de référence est passé de 158 en 2011 à 309 en 2014. En 2013, le nombre des écoles impliquées a doublé et 93 % des jeunes ont suivi un programme de transition.
Pour les personnes handicapées n'ayant pas de possibilité de recours aux opérateurs généraux, l'AWIPH a organisé des actions spécifiques, à savoir la formation individualisée en entreprise à l'issue de laquelle le taux d'emploi était supérieur à 60 % (76 % en 2014) et la formation en centres de formation à l'issue de laquelle le taux d'insertion était près de 50 % en 2014. Le nombre de stagiaires dans les centres de formation professionnelle est passé de 1 369 en 2011 à 1 571 en 2014.
- Commission communautaire française : le Service bruxellois francophone des personnes handicapées a été rebaptisé « PHARE » (Personnes Handicapées Autonomie Recherchée) depuis le 1er juillet 2015. Le rapport précise qu'il n'y avait pas de changement notable au niveau de la formation des personnes handicapées pendant la période de référence.
- Région Bruxelles-Capitale : le projet pilote « PHARE » a été lancé en 2012 dans le cadre d'un partenariat entre l'organisme public Bruxelles-Formation, le service PHARE de la Commission communautaire française et les services d'accompagnement. Il s'agit d'un accompagnement spécifique des personnes handicapées (18-30 ans) en formation qui vise à améliorer leur accès à la formation qualifiante en renforçant l'orientation et l'apprentissage des prérequis en formation de base.
- Communauté germanophone : le rapport indique que tous les services de la formation professionnelle communiqués pour 2012 sont toujours d'actualité : stage d'orientation en entreprise, formation en entreprise, emploi en entreprise, assistance au travail, stage de réadaptation professionnelle, stage en entreprise de longue durée, orientation vers une formations dans des centres de formations

spécialisés, section de formation dans les ateliers protégés, stage de longue durée dans les ateliers protégés (voir le rapport pour plus de détails). Le rapport précise que le Service pour les personnes handicapées (DPB) – compétent en matière d'emploi et de formation professionnelle des personnes handicapées – depuis septembre 2013 propose un service d'orientation vers les stages, dans le cadre de la transition de l'école vers le marché de travail, destiné aux élèves des écoles de l'enseignement secondaire spécialisé. Depuis 2014, le DPB propose aux personnes handicapées un service d'orientation professionnelle par un conseiller professionnel qui les aide à surmonter les obstacles en tenant compte de leurs intérêts et compétences. Il s'agit de conseils individuels, d'analyse des besoins, des compétences et des attentes, ainsi que d'évaluation de stage en entreprise.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif que le droit des personnes handicapées à l'éducation en milieu ordinaire n'est pas effectivement garanti.

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

Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique. Il prend également note des informations figurant dans les commentaires du Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, enregistrés le 3 février 2016.

Emploi des personnes handicapées

Le Comité relève dans le rapport qu'en 2013 la Belgique comptait 991 000 personnes handicapées (20-64 ans) souffrant de troubles entraînant une limitation de leurs activités quotidiennes, dont 515 000 en Flandre (4,4 % de demandeurs d'emploi ; 40,4 % des travailleurs et 55,2 % inactifs), 107 000 dans la Région de Bruxelles-Capitale (13,1 % de demandeurs d'emploi ; 32,7 % des travailleurs et 54,3 % inactifs) et 369 000 dans la Région wallonne (6,7 % de demandeurs d'emploi ; 35 % des travailleurs et 58,3 % inactifs).

Selon le rapport, en 2011, le taux d'emploi des travailleurs handicapés était de 38,8 % en Belgique contre 69,2 % non handicapés alors que la moyenne européenne était de 45,3 % contre 69,5 % pour les personnes sans handicap.

Législation antidiscriminatoire

Le rapport indique qu'au niveau fédéral, la loi fédérale du 10 mai 2007 interdit toute forme de discrimination, directe ou indirecte, tant dans le secteur privé que public, sur la base d'un handicap ou de l'état de santé actuel ou futur en matière d'emploi. En outre, elle impose de procéder aux aménagements raisonnables pour les personnes handicapées et prévoit des sanctions pénales en cas de refus de les prévoir (article 14) (voir Conclusions 2012).

Le rapport présente également la Loi fédérale relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail du 4 août 1996 actualisée en 2014, qui prévoit, que l'employeur public ou privé, est responsable du bien-être des travailleurs et doit prendre des mesures de prévention pour éviter les situations à risque ou pour limiter les dommages, notamment en ce qui concerne l'aménagement des lieux de travail, l'aménagement et l'adaptation du poste de travail, l'utilisation d'équipement et de protection individuelle. S'agissant des personnes handicapées, l'employeur doit tenir compte de l'état de leur handicap dans le cadre des mesures de prévention prises. Par ailleurs, sa responsabilité peut être engagée en cas de défaut à ses obligations.

En outre, le rapport se réfère à l'arrêté royal du 10 octobre 2012 fixant les exigences de base générales auxquelles les lieux de travail doivent répondre. Cet arrêté s'applique « à chaque lieu destiné à comprendre des postes de travail dans des bâtiments de l'entreprise ou de l'établissement, y compris tout autre lieu sur le terrain de l'entreprise ou de l'établissement auquel le travailleur a accès dans le cadre de l'exécution de son travail » (article 2) et régit notamment leur aménagement, l'éclairage, l'aération, la température, les équipements sociaux, les sièges de travail et de repos. Au titre de l'article 5, des lieux de travail doivent être aménagés en tenant compte des travailleurs handicapés ; cela s'applique notamment aux portes, voies de communications, escaliers, équipements sociaux et postes de travail utilisés ou occupés directement par des travailleurs handicapés.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2008 et 2012), le Comité a demandé, pour toutes les Régions du pays, ce qui est fait concrètement en matière d'aménagements raisonnables, s'il existe une jurisprudence à ce sujet, et si cela a favorisé une hausse de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire. Il a également demandé si les victimes de pratiques discriminatoires peuvent être indemnisées pour le préjudice matériel et moral qu'elles ont subi, si des voies de recours judiciaires et non judiciaires leur sont ouvertes et s'il existe une jurisprudence en la matière. En réponse, le rapport indique qu'en vertu de la Loi du 15 février 1993 portant sur la création du Centre pour l'égalité des

chances et la lutte contre le racisme, le Centre Interfédéral de l'Égalité des Chances est chargé de traiter des cas de discrimination fondée, notamment, sur le handicap dans tous les domaines, en particulier en matière d'emploi. Selon le rapport du Centre, en 2013-2014, 18,5 % des dossiers portaient sur des situations de discriminations présumées à l'emploi, dont 20 % concernaient des licenciements basés sur le handicap. La loi fédérale précitée du 10 mai 2007 prévoit des mécanismes de plaintes ou de recours. Selon le rapport, une personne handicapée ou, à son bénéfice, un groupement d'intérêt ou le Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances peuvent déposer une plainte auprès d'un tribunal civil et prétendre à une indemnité forfaitaire et aux dommages et intérêt.

Le rapport indique qu'il n'existe pas une analyse spécifique permettant de mesurer une hausse de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire, mais les autorités concernées (tant au niveau fédéral que régional) mettent en œuvre des mesures incitatives spécifiques ayant pour but de favoriser les aménagements raisonnables par les employeurs. Il souligne également que la jurisprudence belge concernant les aménagements raisonnables dans l'emploi, applique le raisonnement de l'arrêt Chacon-Navas de la Cour de Justice européenne. Le rapport précise que le site internet du Centre Interfédéral de l'Égalité des Chances donne un aperçu de la jurisprudence belge quant aux aménagements raisonnables et à l'emploi.

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Centre Interfédéral de l'Égalité des Chances selon lesquelles il déclare être « régulièrement saisi de signalement de travailleurs licenciés suite à une incapacité de travail, alors que, conformément à la définition du handicap, certaines de ces personnes auraient pu être considérées comme ayant un handicap » et, par conséquent, bénéficier d'aménagements raisonnables. Le Comité demande que le prochain rapport clarifie ce point.

Le rapport se réfère également au Décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination qui interdit toute forme de discrimination basée notamment sur le handicap (article 5). Il s'applique à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris les organismes publics, et couvre, notamment, le domaine de l'emploi (article 4). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la mise en œuvre du Décret, en particulier sur les plaintes et les affaires portées devant les tribunaux concernant la discrimination à l'égard des personnes handicapées dans l'emploi au sein de la communauté germanophone.

Mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées

Dans sa conclusion précédente, le Comité a constaté qu'il n'était pas établi que l'égalité d'accès à l'emploi soit effectivement garantie aux personnes handicapées. Selon le rapport, diverses mesures ont été prises durant la période de référence afin de favoriser l'accès au marché du travail des personnes handicapées au niveau fédéral telles que :

- Augmentation du plafond des revenus professionnels dans le calcul du montant des allocations de remplacement de revenus et d'intégration qui sont octroyés à une personne handicapée concernée.
- Interventions financières dans les rémunérations et les cotisations de sécurité sociale soit par paiement direct au travailleur d'une partie de sa rémunération, soit par l'octroi d'une subvention salariale – « allocation de réinsertion » – versée par l'Office national de l'emploi à l'employeur ou d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale.
- Recrutement dans l'administration fédérale. Selon le rapport, le taux d'emploi des personnes reconnues handicapées dans la fonction publique fédérale était de 1,45 % en 2014, inférieur au quota de 3 % que l'autorité fédérale s'efforce d'atteindre. Cependant, il n'existe aucune obligation, selon le rapport, de se déclarer comme personne handicapée, de sorte que les pourcentages communiqués ne reflètent probablement pas la réalité. Seulement 10

organisations fédérales (sur 55) atteignaient ou dépassaient le quota de 3 % en 2013 contre 5 en 2012. Le rapport indique que, depuis le 1er janvier 2014, toute administration fédérale qui ne compte pas 3 % de personnes handicapées a l'obligation de donner la priorité à de tels candidats. De plus, le rapport présente un Plan d'action diversité 2011-2014 concernant notamment le handicap. Le Comité demande si ces différentes initiatives ont aidé l'autorité fédérale à atteindre l'objectif du quota de 3 %.

- Adaptation des postes de travail et procédures de sélection dans la fonction publique : chaque organisation fédérale doit prendre en charge les frais liés aux adaptations de postes de travail pour son personnel.
- Des mesures d'aménagement du temps de travail pour les personnes handicapées ont été prises depuis le 1er janvier 2014, à savoir la possibilité d'accomplir le stage à mi-temps ou à quatre-cinquième de temps.
- Le Selor, le bureau de sélection de l'administration, organise des aménagements raisonnables des procédures de sélection et de recrutement des personnes handicapées pour leur intégration dans la fonction publique belge. De plus, le Selor a lancé le 3 décembre 2014 une campagne « Handicapable » afin de créer davantage d'opportunités sur le marché du travail pour les personnes handicapées.

Le rapport souligne qu'au niveau interfédéral, il y a une étroite collaboration entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des Régions et des Communautés dans certains domaines liés à l'emploi. Le rapport expose quelques mesures de promotion de l'emploi, en particulier l'établissement des principes et indicateurs communs pour l'interprétation du concept d'aménagements raisonnables (voir le rapport pour plus de détails).

Le rapport énumère une série de mesures qui tendent à favoriser la mise à l'emploi des personnes handicapées au niveau d'entités fédérées.

- Autorité Flamande : selon le rapport, en 2013, les employeurs (réguliers) de 12 427 personnes ont reçu une prime de soutien flamande. Le nombre de personnes handicapées actives dans les ateliers protégés flamands est estimé à 16 747 en 2013. Pour la même année, on compte 114 interventions pour l'aménagement du poste de travail et 703 pour les frais de déplacement. 597 personnes affectées d'un handicap ou d'une maladie chronique travaillaient au sein de l'Autorité flamande (soit 1,4 %). Le Comité note que le quota de 3 % devant être respecté par l'autorité fédérale n'est pas atteint durant la période de référence.
 - En ce qui concerne l'emploi et l'économie sociale, le rapport précise qu'aucune modification significative n'est à relever durant la période de référence en Flandre.
 - D'après le rapport du Centre Interfédéral de l'Égalité des Chances, 520 000 personnes en âge de travailler (soit 13,7 % de la population flamande en âge de travailler) se trouvaient en situation de handicap ; le taux d'emploi des personnes handicapées atteignait 42,7 % contre 76,8 % de personnes sans handicap.
- Région Wallonne : Selon les données issues de l'Enquête sur les Forces de Travail de 2011, la Wallonie comptait 420 000 personnes handicapées en âge de travailler (16-64 ans) sur un total de 2 330 000, dont près de 150 000 étaient actives. Le Comité relève dans le rapport que le taux d'emploi des personnes handicapées demeure faible et continue de diminuer pendant la période de référence (33,8 % des travailleurs handicapés contre 62,6 % de non handicapés en 2011). L'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH) gère les principales aides à l'emploi. Il s'agit de :
 - La prime de compensation versée sur base d'une estimation du coût des mesures prises par l'entreprise pour permettre au travailleur

handicapé d'effectuer ses fonctions. Pendant la période de référence le nombre d'interventions a augmenté ce qui a posé, d'après le rapport, un problème de moyens financiers, si bien que le pourcentage maximum d'aide est passé de 50 à 45 % de la dépense. Le Comité note que, selon le rapport, le nombre de bénéficiaires des aides demeure modeste (moins de 10 % de 150 000 personnes handicapées).

- Des aides liées à l'aménagement des postes de travail : 135 en 2011, 172 en 2012, 179 en 2013 et 158 en 2014.
- En ce qui concerne les pouvoirs locaux, le rapport signale une augmentation du taux d'emploi des travailleurs handicapés : 2,95 % dans les communes, 3,62 % dans les provinces, 1,41 % dans les centres publics d'aide sociale et 1,31 % dans les associations de services publics.
- En ce qui concerne les entreprises de travail adapté réservées aux travailleurs handicapés « incapables, temporairement ou définitivement, d'exercer une activité professionnelle dans des conditions ordinaires de travail », l'Arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014 a précisé les conditions d'accès en soulignant le caractère résiduel de l'emploi adapté. Le Comité note que, d'après le rapport, le nombre de travailleurs des entreprises de travail adapté exerçant leur fonction dans une entreprise ordinaire était en progression constante, ce qui signifie que le nombre de travailleurs au sein des entreprises de travail adapté était en régression.
- En ce qui concerne l'accompagnement des demandeurs d'emploi handicapés, le FOREM a signé plusieurs conventions qui favorisent l'efficacité de leur accompagnement grâce à des collaborations avec divers instituts et organismes.
- Région Bruxelles-Capitale : d'après le Conseil Supérieur de l'Emploi, la Région de Bruxelles-Capitale comptait 16 000 personnes reconnues en tant qu'invalides en 2014, dont 7 000 étaient salariées. L'Office régional Bruxellois de l'Emploi, ACTIRIS, dispose d'un service « diversité » ayant pour objectif d'aider les entreprises à développer et à mettre en place une politique de diversité grâce à des plans qui ciblent notamment les travailleurs présentant un handicap. Selon le rapport, à la fin 2013, ACTIRIS a convaincu 80 entreprises bruxelloises d'engager 162 actions ciblant spécifiquement les travailleurs handicapés. Il relève que les institutions publiques étaient tenues d'engager un quota de 2 % de main-d'œuvre effectif souffrant d'un handicap. Le Comité note que, d'après le rapport, aucune institution publique n'a atteint cet objectif pendant la période de référence (0,4 %) au vu de quoi un groupe de travail a établi un plan d'action consacré à cette question. Il demande que le prochain rapport contienne des informations sur les progrès réalisés sur ce point.
- Communauté germanophone : la législation de la Communauté germanophone ne prévoit pas de quotas obligatoires pour l'engagement de personnes handicapées au sein de ses administrations. Selon le rapport, le nombre de personnes handicapées occupant un emploi en entreprise en milieu ordinaire avec une participation du Service pour les personnes handicapées permettant leur inclusion sur le marché de travail était de 54 en 2011, 53 en 2012 et en 2013 et 54 en 2014. En ce qui concerne l'emploi en milieu protégé, notamment les ateliers protégés, le nombre de personnes handicapées était de 167 en 2011, 169 en 2012, 164 en 2013 et 176 en 2014. Le rapport expose également des projets destinés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées sur le marché de travail ordinaire.
- Commission communautaire française : le Service bruxellois francophone des personnes handicapées intitulé PHARE, Personne Handicapée Autonomie

Recherchée, depuis le 1er juillet 2015 – intervient pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans des emplois ordinaires, y compris en matière d'aménagements raisonnables. Tous les frais d'adaptation supplémentaires liés au handicap sont remboursés à l'employeur. En ce qui concerne l'emploi protégé, le Service subventionne des entreprises de travail adapté, accorde des contrats d'adaptation professionnelle et des stages de découverte au sein des entreprises de travail adapté.

Au vu de ces informations, le Comité considère que la situation est conforme sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 15§2 de la Charte.

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

Paragraphe 3 - Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique. Il prend également note des informations figurant dans les commentaires du Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, enregistrés le 3 février 2016.

Le Comité rappelle avoir ajourné sa conclusion précédente (Conclusions 2012) dans l'attente d'informations.

Législation antidiscriminatoire et approche intégrée

La loi fédérale antidiscriminatoire a été adoptée en mai 2007. Elle couvre aussi bien la discrimination directe qu'indirecte, y compris celle fondée sur le handicap et l'état de santé, et concerne l'accès à l'emploi, aux soins de santé, à la vie publique ainsi qu'aux biens et services. Dans tous ces domaines, la loi pose l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables (voir Conclusions 2012).

Le Comité constate que, d'après le rapport, le cadre législatif examiné lors de sa conclusion précédente (Conclusions 2012) est resté inchangé dans la Communauté/Région flamande, la Région Wallonne et la Communauté française.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des éclaircissements sur la législation antidiscriminatoire dans la Communauté germanophone et dans la Région de Bruxelles-Capitale. En réponse :

- pour ce qui concerne la Communauté germanophone, le rapport se réfère au Décret du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination qui interdit toute forme de discrimination (discrimination directe, indirecte, harcèlement, injonction de discriminer, refus de mettre en place des aménagement raisonnables en faveur d'une personne handicapée) basée notamment sur le handicap (article 5). Il s'applique à toutes les personnes, tant dans le secteur public que privé, y compris les organismes publics et couvre notamment les matières culturelles, les avantages sociaux, l'accès et la fourniture des biens et services qui sont mis à la disposition du public.
- pour ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale, il relève que l'avant-projet d'ordonnance « tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement » devrait être adopté en 2016 (en dehors de la période de référence). Le Comité demande à être informé des progrès réalisés dans l'adoption de l'ordonnance, et constate que la Région Bruxelles-Capitale ne dispose pas de cadre législatif interdisant les discriminations dans tous les domaines couverts par l'article 15§3 de la Charte.

Il a également demandé de confirmer que des voies de recours effectifs contre la discrimination existent dans tout le pays pour ce qui concerne le logement, les transports, les communications, la culture et les loisirs. Le rapport précise qu'en vertu de la Loi du 15 février 1993 portant création du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, le Centre Interfédéral de l'Égalité des Chances, est chargé de traiter des cas de discrimination fondée notamment sur le handicap dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi. La loi fédérale du 10 mai 2007 prévoit des mécanismes de plaintes ou de recours. Selon le rapport, une personne handicapée ou, à son bénéfice, un groupement d'intérêt ou le Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances peuvent déposer une plainte auprès d'un tribunal civil et prétendre à une indemnité forfaitaire et aux dommages et intérêts. Le rapport précise que le site internet de ce Centre donne un aperçu de la jurisprudence belge quant aux aménagements raisonnables.

Dans la Région wallonne, les différentes dispositions ont été prises afin de garantir aux personnes handicapées l'exercice de leurs droits (le Décret wallon du 10 octobre 2013

visant à « promouvoir la prise en compte des personnes en situation de handicap dans les contrats de gestion ou des obligations d'information des organismes d'intérêt publics dépendant de la Région wallonne »). De plus, des conventions de collaboration entre l'AWIPH et des organismes publics généralistes ont été signées dans un certain nombre de domaines pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées.

En outre, le rapport mentionne que le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a adopté en décembre 2014 un Plan de lutte contre toutes les formes de discrimination pour 2014-2019. Le Comité demande à être informé des progrès réalisés dans la réalisation de ce plan.

Le Comité prend note des informations fournies par le Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances qui déclare qu'il y aurait des lacunes dans la loi fédérale du 10 mai 2007, par exemple, que son champ d'application matériel ne s'étend pas aux rapport entre copropriétaires. Le Comité demande que le prochain rapport clarifie ce point.

Consultation

Le rapport indique que dans la Région wallonne la participation directe des personnes handicapées aux décisions publiques et politiques est assurée sur une base juridique au sein de la Commission wallonne des Personnes Handicapées, au Comité de gestion de l'AWIPH et au sein des Commissions subrégionales de coordination, des Conseils Communaux consultatifs de la personne handicapée et des Conseils des usagers dans les services agréés et subventionnés.

Dans la Région Bruxelles-Capitale la consultation des personnes handicapées et de leurs associations reste assurée. En outre, de nouveaux mécanismes de consultations automatiques étaient à l'étude durant la période de référence.

Toutefois, d'après le Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances, il n'existe aucun conseil consultatif officiel des personnes handicapées actif au niveau de l'ensemble des compétences régionales bruxelloises (logement, transport, emploi). Le Comité demande que le prochain rapport clarifie ce point et fournisse des informations sur les résultats de l'étude précitée.

Formes d'assistance économique accroissant l'autonomie des personnes handicapées

Le Comité constate que, selon le rapport, 39 % des personnes handicapées bénéficiant d'une allocation fédérale de handicap vivent sous le seuil de pauvreté européen. Le Comité demande quelles mesures ont été prises concrètement depuis la publication de cette enquête afin de régler cette situation.

Région flamande : en 2014 plusieurs adaptations importantes ont été apportées dans la réglementation relative aux moyens d'aide de l'Agence flamande pour les personnes handicapées dans le domaine de la communication et de la mobilité. Le rapport indique le nombre de décisions positives sur le plan de l'assistance matérielle individuelle pendant la période de référence. Le Comité note que, d'après le rapport, le nombre de personnes handicapées ayant recourues au budget d'assistance personnelle visant à accroître leur autonomie a augmenté pendant la période de référence de 1 808 en 2011 à 2 545 en 2014. D'après le rapport du Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances, le 25 avril 2014, le Parlement Flamand a adopté le Décret sur un financement qui suit la personne (*persoonsvolgend financiering*). Ce texte remplace le système des budgets d'assistance personnelle. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur ce décret, notamment sur sa mise en œuvre et son fonctionnement.

Dans la Région wallonne le rapport indique que de nombreuses aides spécifiques sont consenties par l'AWIPH, comme le budget d'assistance personnelle. Selon le rapport du Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances, au 1er décembre 2014, 835 demandes de

Budget d'assistance personnelle étaient en attente. Le Comité demande des éclaircissements sur ce point.

Le Comité demande également que le prochain rapport décrive complètement l'ensemble des prestations et autres formes d'assistance financière auxquelles peuvent prétendre les personnes handicapées dans tout le pays (types d'aides, conditions d'application, nombre de bénéficiaires, etc.).

Mesures pour surmonter les obstacles

Aides techniques

D'après le rapport du Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances, il n'est pas possible dans les régions du pays, à part la Communauté germanophone, de s'inscrire auprès des agences telles que AWIPH, PHARE, VAPH, après l'âge de 65 ans, le remboursement des aides matérielles n'est donc pas prévu, ou seulement de façon très limitée par le régime fédéral de sécurité sociale. Le Comité demande des éclaircissements sur ce point.

En Région Wallonne, l'AWIPH alloue des aides financières destinées à permettre l'adaptation des logements et l'acquisition d'appareillages techniques afin de favoriser l'intégration des personnes handicapées à leur domicile, dans un établissement scolaire ou sur leur lieu de travail. Le rapport indique qu'il existe des quartiers d'habitations, à loyer modéré, dans lesquels des maisons ou appartements ont été aménagés pour accueillir des personnes handicapées physiques. Ces personnes peuvent bénéficier de service d'une aide à la vie journalière (AVJ) qui intervient, à la demande, pour un soutien aux soins, à l'hygiène et à l'alimentation (environ 130 personnes ont annuellement bénéficié de ce service pendant la période de référence). En ce qui concerne l'aide au logement et à la vie autonome en Région Wallonne, le rapport se réfère aux services de vie autonome pour des personnes souffrant d'un handicap intellectuel, ayant toujours vécu en famille, financés par l'AWIPH (94 bénéficiaires en 2011, 165 en 2014) ainsi qu'aux services de logements supervisés, également financés par l'AWIPH. Ce dernier financement, destiné aux personnes de plus de 16 ans, consiste en un soutien des actes de la vie de tous les jours. En ce qui concerne des aménagements raisonnables, le rapport précise que l'AWIPH finance les adaptations d'un logement privé existant (le nombre de bénéficiaires est passé de 892 en 2011 à 1 397 en 2014) et les constructions d'un logement privé adapté (15 bénéficiaires en 2011 et 19 en 2014). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse aussi des informations sur le nombre de personnes encore en attente de chaque type d'aide mentionné.

La Communauté germanophone propose des aides à la communication notamment pour les personnes ayant un handicap visuel ou auditif. De plus, les 4 agences pour les personnes handicapées coordonnent leurs aides à la mobilité, à la communication et, également, leurs systèmes d'aides techniques. Le Service germanophone d'aide aux personnes handicapées (DPB) assure les conseils et les aides financières pour les aides matérielles (adaptation de logement, aides à la mobilité, etc.) qui sont définies dans la réglementation de l'aide matérielle et sociale (« *Buch des Regelungen* »).

En Région de Bruxelles-Capitale, le Service « PHARE » intervient pour maintenir ou favoriser l'autonomie des personnes handicapées, leur intégration sociale et leur participation à la vie en communauté (aides à la communication, à la mobilité, aménagement immobilier et mobilier, etc.).

Communication

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a demandé des informations sur les mesures prises dans chaque entité et au niveau fédéral pour surmonter les obstacles à la communication pour les personnes handicapées. En réponse sur ce point, le rapport indique ce qui suit :

- Autorité flamande : L'Agence flamande pour les personnes handicapées (VAPH) en tant qu'entité flamande compétente pour la mise en œuvre de la politique des personnes handicapées, a lancé le Projet d'interprétation à distance (« Tolk to me ») qui vise à faciliter la communication quotidienne entre les personnes sourdes et malentendantes d'une part, et les entendants de l'autre. La discussion est traduite, par le biais d'un écran, de néerlandais parlé en langue des signes flamande et inversement. Le Comité rappelle que la langue des signes néerlandaise a été officiellement reconnue en Flandre en 2006. En outre, le rapport mentionne que l'interprétation en langue des signes flamande est subventionnée dans les centres de santé mentale pour les personnes atteintes de surdité congénitale pendant une année. L'Infoligne flamande – service visant à fournir aux citoyens des informations correctes sur les services de l'Autorité flamande – fournit des informations aux sourds et malentendants par le canal de *chat* (projet « Teletolk »). Le rapport souligne également que l'organisme public de radiodiffusion de la Communauté flamande (la VRT) a amélioré l'accessibilité aux usagers handicapés moyennant divers services tels que sous-titrage, langue des signes et description audio.
- Région wallonne : Dans la Région Wallonne, l'AWIPH accorde aux personnes handicapées une aide individuelle à la communication. Le rapport indique que le nombre de bénéficiaires est passé de 1 058 en 2011 à 1 142 en 2014. En outre, le Gouvernement wallon, par l'arrêté du 15 mai 2014, a créé des services prestataires d'interprétation en langue des signes. Le Comité note que le nombre de demandes est en augmentation constante et que le nombre d'interprétations assurées est en augmentation également, même s'il ne satisfait pas toutes les demandes (voir le rapport pour plus de détails).
- Région Bruxelles-Capitale : Un nouveau plan d'actions régional en matière d'accessibilité numérique est en cours de finalisation. Le rapport mentionne également que des subventions sont octroyées à l'équipement d'une bibliothèque communale pour l'accueil des personnes handicapées malvoyantes ou non-voyantes.
- La Communauté germanophone propose des aides à la communication pour les personnes ayant un handicap visuel ou auditif. Le DPB, d'après le rapport, participe aux coûts occasionnés par le recours à un interprète en langue des signes, néanmoins, le quota annuel des heures est limité.

Le rapport du Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances signale qu'il reçoit régulièrement des signalements de personnes sourdes dénonçant l'insuffisance du nombre d'heures en langue des signes remboursé ainsi que le manque d'interprètes. Le Comité demande que le prochain rapport clarifie ce point et fournisse des informations sur les mesures prises pour améliorer l'accès des personnes handicapées aux services de communication et aux médias.

Mobilité et transports

Selon le rapport, chaque mode de transport est pris en compte. Le transport ferroviaire relève de la compétence fédérale sur l'ensemble du territoire, notamment pour ce qui concerne l'accessibilité physique et l'assistance humaine. Le rapport mentionne que la SNCB a publié sur son site Internet une brochure détaillée à l'usage des personnes handicapées et à mobilité réduite (disponible en braille ou en grands caractères). Selon le rapport du Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances, les personnes handicapées ne peuvent pas utiliser les distributeurs de titre de transports qui ne sont pas suffisamment accessibles à tous. Quant aux personnes en chaise roulante, il en ressort que la SNCB Europe ne permet pas de réserver directement le titre de transport sur Internet, une assistance n'est garantie que dans 131 gares avec une réservation préalable de 24 heures et les rames de train ne sont pas adaptées à la hauteur des quais. Le Comité demande que le prochain rapport clarifie ce point.

S'agissant du transport aérien, le rapport indique qu'il relève de la compétence fédérale. Il ressort que l'aéroport de Bruxelles National offre différents services à l'attention des personnes handicapées (une borne d'appel, le service d'accompagnement jusqu'à bord des avions, le matériel roulant).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé d'indiquer plus précisément comment l'accès aux transports ferroviaires, par voie d'eau et aériens est garanti dans chaque Région. En réponse, le rapport indique ce qui suit :

- Région Flamande : Pour renforcer la mobilité des personnes à mobilité réduite, ont été introduites des mesures telles que des investissements dans le domaine de l'accessibilité du transport commun et l'organisation d'une plate-forme d'information sur les formes publiques et ajustées de transport disponible sur internet. Cependant, selon le rapport du Centre Interfédéral pour l'Egalité des Chances, l'accessibilité autonome aux arrêts de transports « De Lijn » (bus, tram, métro) n'est pas garantie aux personnes handicapées de même que l'accès au transport ordinaire pour les personnes en chaise roulante qui doivent réserver leur trajet entre 24 et 48 heures à l'avance. Le Comité demande que le prochain rapport clarifie ce point.
- Région Wallonne : L'AWIPH complète les interventions de la sécurité sociale belge par une série de produits d'assistance à la mobilité : les adaptations des voitures automobiles (augmentation de 347 bénéficiaires en 2011 à 354 en 2014) et les aides à la marche (augmentation de 171 bénéficiaires en 2011 à 234 en 2014). Il se réfère également à une convention conclue en 2013 entre la Société Régionale Wallonne du Transport et des associations en vue de collaboration pour l'accès au transport collectif public des personnes à mobilité réduite (charriots adaptés, arrêts aménagés, accompagnement dans le moyen de transport, etc.). Le Groupe TEC (Transport Communs Wallons) s'engage pour augmenter l'accessibilité non seulement des transports en commun (accessibilité du matériel roulant et des arrêts praticables sur les lignes principalement desservies) mais aussi de la communication (notamment équipement du matériel roulant, annonces visuelles et sonores des arrêts).
- Région Bruxelles-Capitale : le rapport présente de nouvelles initiatives pour le transport des personnes à mobilité réduite en ce qui concerne les véhicules de transport publics, les stations de transport en commun, un service spécial de minibus adaptés au transport des personnes handicapées, les « Chèque-taxi » destinés à intervenir dans les frais de déplacement en taxi pour les personnes handicapées et le développement d'une plate-forme communautaire d'« Autopartage de véhicules adaptés ». Toutefois, le rapport du Centre Interfédéral pour l'Egalité des Chances indique que les rampes automatiques ne sont pas activées dans les trams et les métros. Le Comité demande que le prochain rapport clarifie ce point.

Logement

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le prochain rapport contienne des informations complémentaires, pour toutes les Régions, sur les aides proposées aux personnes handicapées pour la rénovation et l'adaptation de leur logement, sur le nombre de bénéficiaires de ces aides, sur les progrès réalisés en matière d'accessibilités des logements et sur l'application des règlements relatifs à l'accès des personnes handicapées aux bâtiments publics. En réponse, le rapport indique ce qui suit :

- Région Flamande : Le Comité rappelle qu'en Flandre, le décret relatif à l'accessibilité des bâtiments est entré en vigueur le 1er mars 2010. Depuis cette date, l'accessibilité est devenue un critère nécessaire pour l'examen d'une demande de permis d'urbanisme.
- Région Wallonne : La présence d'une personne handicapée au sein de la famille est prise en compte lors de l'attribution de logement social public. De plus, le

rapport se réfère à l'arrêté du 15 mai 2014 relatif au logement accessible, au logement adaptable et au logement adapté qui fixe les indicateurs techniques. Au titre de l'article 4§5 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 mars 2012, la Société Wallonne du Logement est tenue de consacrer au minimum 30 % de logements adaptables par projets de construction de plus de trois logements. Le Comité note que, d'après le rapport, la Société Wallonne du Logement a identifié un millier de logements adaptés, ce qui présente 1 % du parc immobilier social. Dans le cadre du Programme communal d'action en matière de logement 2014-2016, le Gouvernement wallon prévoit qu'au moins 30 % des nouveaux logements doivent être adaptables à un handicap. Les communes qui ne l'atteignent pas pourront être sanctionnées financièrement. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant la réalisation de cet objectif.

- Région Bruxelles-Capitale : En ce qui concerne les primes à la rénovation de l'habitat, le rapport se réfère à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 octobre 2007 qui prévoit une intervention financière dans les travaux de rénovation de logements et à l'arrêté d'application du 21 septembre 2011 qui prévoit en outre une intervention pour les travaux d'adaptation d'un logement et l'installation d'équipements spécifiques, directement liés à la nature du handicap du demandeur. Le rapport précise que cette intervention est calculée sur base d'un montant de travaux acceptés limité à 7 500 € par logement et concerne de 2 à 3 dossiers par an.
- Communauté germanophone : Le logement, les transports et les communications et la législation anti-discrimination pour les personnes handicapées à ces sujets relèvent de la compétence de la Région Wallonne. En outre, le rapport indique que dans le cadre des matières personnalisables, la mise à disposition et l'organisation des formes de logement et des services d'aide et d'accompagnement pour les personnes handicapées relèvent de la compétence de la Communauté germanophone. Tous les bénéficiaires des formes de logement pour les personnes handicapées peuvent avoir recours aux services d'aide et d'accompagnement destinés à tous les citoyens (centres publics d'aide sociale, services d'aide familiale et d'aide-séniors, services de soins à domicile, appartements supervisés, etc.)

Culture et loisirs

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur la situation dans chaque Région. Le rapport indique ce qui suit :

- Communauté Flamande : L'agence Bloso et le Département du Sport de la Communauté flamande ont stimulé le développement du « sport pour tous » de manière intégrée et inclusive, en soutenant les fédérations sportives. De plus, le Département de la culture prend en charge l'accessibilité aux infrastructures et activités culturelles pour des personnes handicapées, et soutient les organisations qui réalisent des sessions de formation d'habilitation pour eux.
- Région Wallonne : Les bâtiments publics et les événements culturels sont examinés et classés selon leur accessibilité. En outre, le rapport précise que le Code wallon relatif à l'aménagement du territoire et à l'urbanisme qui régit l'accessibilité des bâtiments publics est en cours de réforme.
- Région Bruxelles-Capitale : Des subventions sont octroyées aux associations pour la mise en accessibilité partielle ou totale d'un événement culturel.
- Communauté germanophone : Le rapport détaille le projet « DG Inklusiv » ayant pour but de sensibiliser les différents acteurs de la société dans la Communauté germanophone au sujet du handicap, d'inciter ces acteurs à ouvrir leurs activités aux personnes handicapées et de favoriser l'inclusion. Ce projet organise des actions de sensibilisations dans les écoles depuis l'année scolaire 2013-2014.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 15§3 de la Charte au motif que la Région Bruxelles-Capitale ne dispose pas de cadre législatif interdisant les discriminations dans tous les domaines couverts par l'article 15§3 de la Charte.

Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes

Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Il note que tous les ressortissants des pays membres de l'Espace économique européen ont un accès libre et total au marché de l'emploi et sont, ainsi que les membres de leur famille, dispensés de permis de travail. Pendant la période de référence, un permis de travail était exigé pour les ressortissants des Etats parties à la Charte Sociale suivants : Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie (jusqu'au 1er janvier 2014), Croatie (jusqu'au 1er juillet 2015 – hors période de référence), Géorgie, République de Moldova, Monténégro, Roumanie (jusqu'au 1er janvier 2014), Fédération de Russie, Serbie, "L'ex-République yougoslave de Macédoine", Turquie et Ukraine.

Permis de travail

Le rapport indique que, depuis le 1er juillet 2014, la compétence en matière de droit à la migration pour le travail est scindée entre l'autorité fédérale et les Régions. La catégorie 'migrants économiques' (ressortissants étrangers non EEE qui reçoivent le permis de séjour sur la base d'une activité économique en tant que travailleurs salariés ou indépendants) a été transférée aux régions. L'occupation d'étrangers qui séjournent dans le pays pour un autre motif que le travail reste de compétence fédérale (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale), ainsi que le droit au séjour en général (SPF Intérieur).

En dehors de cette modification, la législation est cependant restée inchangée. Ainsi, pour le travail salarié il existe trois types de permis de travail : un permis de travail A, valable pour toutes les professions salariées, auprès de tous les employeurs et pour une durée illimitée (octroyable après avoir travaillé pendant plusieurs années en Belgique avec un permis B) ; un permis de travail B, valable chez un seul employeur et limité à un an, renouvelable ; un permis de travail C, valable pour toutes les professions salariées et auprès de tous les employeurs, pour une durée d'un an, renouvelable. En réponse à la question du Comité, le rapport précise que les refus de permis A et C ne sont jamais dûs à la règle de préférence européenne, mais au fait que le demandeur ne satisfait pas aux conditions légales formelles (en matière de séjour et/ou de travail). En revanche, le refus de permis B peut être lié à l'application de cette règle. Toutefois, d'après le rapport, cela concernerait une minorité de cas. En particulier, selon les autorités flamandes, moins de 2 % de tous les permis B délivrés le sont après un examen individuel du marché de l'emploi.

D'après le rapport, aucune règle préférentielle européenne ne s'applique aux travailleurs indépendants, qui peuvent exercer en Belgique après obtention d'une "carte professionnelle", délivrée sur la base de trois critères : 1) le droit au séjour, 2) le respect des obligations réglementaires, notamment celles relatives à la profession et 3) l'importance du projet en termes d'utilité économique (création d'emplois, investissements, réponse à des besoins spécifiques, innovation etc.) et, éventuellement, en termes d'utilité sociale, culturelle, artistique ou sportive. L'évaluation de ce troisième critère se fait de manière discrétionnaire mais aucun investissement minimum spécifique n'est demandé.

L'obligation d'avoir un permis de travail ou une carte professionnelle ne s'applique pas pour certaines professions (par exemple, artistes, sportifs, journalistes).

Le Comité note, d'après le rapport, que des décrets étaient en cours d'adoption pour la mise en oeuvre d'accords de libre échange avec la Géorgie, la République de Moldova et l'Ukraine. Il demande que le prochain rapport fasse état des mesures visant l'accès au marché de l'emploi par des ressortissants d'Etats parties à la Charte, autres que ceux appartenant à l'EEE.

Statistiques pertinentes

Le Comité relève, d'après le rapport de l'OCDE de 2015 sur les développements récents des mouvements et des politiques migratoires, qu'à la fin de 2013 la population étrangère en Belgique représentait 11 % de la population totale. Le nombre de permis de travail délivrés au titre de l'exercice d'un emploi salarié (accordés aux ressortissants de pays non membres de l'EEE et de Roumanie, Bulgarie et Croatie) a diminué de 14 % entre 2012 et 2013 pour s'établir à 13 000. La part des permis de travail délivrés à des personnes très qualifiées a atteint presque un quart en 2013 (renouvellements compris). Le nombre d'étrangers sur le marché du travail belge a augmenté de 4 % entre 2012 et 2013, passant de 645 000 (dont 105 000 chômeurs) à 669 000 (dont 109 000 chômeurs). Les étrangers en activité sont essentiellement des français (108 000), des italiens (73 000), des néerlandais (60 000) et des polonais (44 000).

Le Comité prend note des données présentées dans le rapport concernant l'octroi du permis de travail salarié :

- dans la région flamande, sur 5 131 demandes introduites par des ressortissants d'Etats parties à la Charte (hors EEE) pendant la période de référence, 3 978 ont été acceptées (78 %), 869 ont été refusées (17 %), les restantes ayant fait l'objet d'autres décisions (dispense/irrecevabilité/sans suite) ;
- dans la région de Bruxelles-capitale, sur 5 560 demandes introduites (au 15 juin 2015, partiellement hors période de référence), le taux de refus des permis A a été de 42 %, le taux de refus du permis B a été de 8 %, et le taux de refus du permis C a été de 6 % ;
- dans la communauté germanophone, pendant la période de référence, aucune demande de permis A n'a été refusée et pour les permis B et C le taux de refus a été respectivement de 1.5 % et de 12 %.

S'agissant des données relatives à l'octroi de cartes professionnelles :

- dans la région flamande, sur 246 demandes introduites par des ressortissants d'Etats parties à la Charte (hors EEE) pendant la période de référence, 151 ont été acceptées (61 %), 67 ont été refusées (27 %) et 28 ont fait l'objet d'autres décisions (dispense/irrecevabilité/sans suite) ;
- dans la région de Bruxelles-capitale, sur 572 demandes (au 1er septembre 2015, partiellement hors période de référence), 221 ont été acceptées (39 %), 141 ont été refusées (25 %), les restantes étaient irrecevables, sans suite ou encore en cours de traitement.

Le Comité note que le rapport ne contient pas d'informations au sujet de la Wallonie et sur l'octroi de cartes professionnelles dans la communauté germanophone. Des données sur le nombre de permis octroyés en Wallonie à des ressortissants de pays membres de la Charte hors EEE sont disponibles sur le web (9 permis A, 182 permis B et 297 permis C en 2014) mais ne précisent ni le nombre de demandes, ni le taux de refus. Par ailleurs, le rapport ne précise pas si les données fournies au titre de la région Bruxelles-capitale et de la communauté germanophone se réfèrent spécifiquement aux ressortissants de pays membres de la Charte hors EEE ou sont plus générales. Quant aux données fournies au titre de la région Bruxelles-capitale, elles ne couvrent pas la même période que les autres données et celles fournies au titre de la région flamande ne sont pas ventilées par type de permis de travail. Enfin, les données fournies ne distinguent pas entre le premier octroi et le renouvellement d'un permis.

Le Comité rappelle que l'appréciation du degré de libéralisme dans l'application des règlements existants se fonde sur les données statistiques relatives au taux de refus de permis de travail tant pour les premières demandes que pour les demandes de renouvellement. Il demande que les prochains rapports présentent systématiquement des données complètes, à jour, pertinentes et cohérentes sur le nombre de demandes de permis de travail (A, B, C) ou de cartes professionnelles (en distinguant entre premier octroi et

renouvellement) émanant de ressortissants de pays membres de la Charte, ainsi que le taux d'acceptation ou de refus de ces demandes pendant la période de référence. En particulier, il souhaite des précisions sur les taux de refus de demandes qui seraient justifiées par la mise en oeuvre de la règle de préférence européenne.

Le Comité souhaite recevoir dans le prochain rapport les statistiques et les informations demandées, coordonnées dans toute la mesure du possible, aux fins d'une appréciation par le Comité de la situation dans l'ensemble du pays qui puisse s'appuyer sur une comparaison de l'application de la réglementation sur les travailleurs étrangers dans chacune des Régions.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 18§1 de la Charte.

Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes

Paragraphe 2 - Simplification des formalités et réduction des droits et taxes

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Formalités administratives et délais d'obtention des documents nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle

Il se réfère à sa conclusion sous l'article 18§1 ainsi qu'à ses conclusions précédentes (Conclusions XV-2 (2001), XVII-2 (2005), 2007, 2008 et 2012) pour un aperçu des titres d'autorisation à l'exercice d'une activité lucrative (permis de séjour et carte professionnelle) pour les travailleurs originaires de pays hors-EEE ainsi que des formalités relatives à la délivrance ou le renouvellement de ces titres et du titre de séjour correspondant.

Selon le rapport, la situation, que le Comité a précédemment jugée conforme à la Charte, n'a pas changé hormis une simplification ultérieure intervenue pendant la période de référence dans la communauté germanophone. Ainsi, depuis 2013, les demandeurs d'un permis C ne sont plus obligés de présenter de documents justifiant leur situation de séjour, car le département emploi du Ministère de la Communauté germanophone dispose désormais d'un accès direct au registre national contenant cette information.

Le Comité demande que le prochain rapport présente des informations à jour sur les formalités en vigueur et les délais moyens d'obtention des permis de séjour et des cartes professionnelles.

Droits de chancellerie et autres taxes

S'agissant des droits de chancellerie et autres taxes, le rapport n'indique pas d'évolution par rapport à la situation que le Comité avait précédemment jugée conforme à la Charte (Conclusions 2012). Le Comité demande que le prochain rapport présente des informations à jour sur les coûts d'obtention des titres d'autorisation à l'exercice d'une activité lucrative. Il demande également que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les critères réglementaires établissant le montant de ces droits – s'il correspond, par exemple, au coût réel du traitement de la demande de titre de séjour – et si des mesures sont prévues pour réduire les coûts pour les travailleurs ou les employeurs.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 18§2 de la Charte.

Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes

Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Accès au marché national de l'emploi

Le Comité se réfère à sa conclusion relative à l'article 18§1 ainsi qu'à ses conclusions précédentes (Conclusions XV-2 (2001), XVII-2 (2005), 2007, 2008 et 2012) pour un aperçu des titres d'autorisation à l'exercice d'une activité lucrative (permis de séjour et carte professionnelle) pour les travailleurs originaires de pays hors-EEE.

En particulier, en réponse à la question du Comité relative à l'impact de la règle de préférence européenne sur l'octroi ou le refus des permis de travail salarié ou de la carte professionnelle nécessaire à l'exercice d'une activité indépendante, le rapport indique que l'octroi d'une carte professionnelle n'est pas soumis à la règle de préférence européenne et qu'aucun investissement minimum spécifique n'est demandé.

En revanche, le rapport admet que la règle de la préférence européenne puisse entraîner, dans certains cas, le refus d'un permis B, c'est-à-dire les permis de travail octroyés par rapport à un emploi spécifique, auprès d'un employeur déterminé et pour une durée maximale d'un an. En effet, pour ce type de permis, l'employeur doit en principe justifier sa demande de recrutement d'un travailleur étranger par l'absence du profil recherché sur le marché national (y compris les ressortissants EEE). Toutefois, d'après le rapport, de nombreuses exceptions existent, de sorte que seulement une minorité de cas (moins de 2 %) requièrent l'application de ce critère. Le Comité note que les données chiffrées fournies dans le rapport ne lui permettent pas d'évaluer la situation et il renvoie sur ce point aux statistiques demandées dans le cadre de sa conclusion relative à l'article 18§1.

Le Comité rappelle que l'effort d'assouplissement auquel s'engagent les Etats parties doit couvrir également les réglementations régissant la reconnaissance des titres, qualifications professionnelles et diplômes étrangers, dans la mesure où ces titres et qualifications sont nécessaires pour exercer une activité lucrative en qualité de salarié ou de travailleur indépendant (Observation interprétative de l'article 18§3, Conclusions 2012). Dans la mesure où le rapport ne présente aucune information à ce sujet, le Comité reitère sa question.

Le rapport fait par ailleurs référence à des modifications législatives en cours, en vue d'assurer la transposition en droit interne de la Directive 2011/98/UE du Parlement et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et travailler sur le territoire d'un Etat membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un Etat membre. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur ce point.

Conséquences de la perte d'emploi

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012) le Comité a considéré que la situation de la Belgique n'était pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que la résiliation du contrat de travail d'un étranger entraînait l'annulation de son titre de séjour et il/elle pouvait être tenu de quitter le pays dès que possible.

Le Comité rappelle que l'octroi et l'annulation du permis de travail et du titre de séjour temporaire peuvent effectivement être liés dans la mesure où ils poursuivent le même but, à savoir donner à un ressortissant étranger la possibilité d'exercer une activité rémunérée. Cela étant, lorsqu'un permis de travail est révoqué avant sa date d'expiration au motif qu'il a été mis fin prématurément au contrat de travail ou que le travailleur ne remplit plus les conditions auxquelles ce contrat a été accordé, il serait contraire à la Charte de priver

automatiquement ce travailleur de la possibilité de continuer à résider dans l'Etat concerné et de chercher un autre emploi et solliciter un nouveau permis de travail, sous réserve des circonstances exceptionnelles qui, au titre de l'article 19§8, autorisent l'expulsion.

Il prend note des informations communiquées par les autorités au Comité gouvernemental (Rapport relatif aux conclusions 2012) selon lesquelles en cas de résiliation du contrat de travail, le titre de séjour n'est pas systématiquement annulé, dans la mesure où l'autorité compétente (le SPF Intérieur) tient compte de la totalité de la situation de l'intéressé, notamment de la durée de l'occupation effective. En particulier, le titre de séjour n'est pas annulé lorsqu'il a été octroyé pour d'autres motifs que ceux liés à l'emploi (par exemple, pour motifs humanitaires ou dans le cadre d'un regroupement familial) ou lorsque le travailleur peut justifier de liens avec le pays : ainsi par exemple, après deux ans de résidence, il n'est plus mis fin au séjour pour le seul motif de la fin de la relation de travail. L'octroi d'un délai pour trouver un autre emploi et obtenir un nouveau permis de travail dépend aussi des motifs de la perte d'emploi et /ou du retrait du permis de travail (par exemple, une rupture du contrat par le travailleur après quelques jours de travail à peine ou une restructuration de la société après plus d'un an d'occupation, par exemple).

A ce propos, le rapport indique que, afin d'assurer la conformité du droit belge à l'article 18§3 de la Charte, une modification législative est en cours d'examen afin d'introduire explicitement la possibilité de prolonger l'autorisation de séjour du travailleur lorsque le permis de travail B est retiré non pas à cause du comportement du travailleur, mais du fait de l'employeur. Le Comité demande que le prochain rapport présente des informations actualisées sur ce point, y compris, si possible des données chiffrées sur le nombre de cas dans lesquels la rupture anticipée d'une relation de travail comporte la révocation du titre de séjour du travailleur étranger.

Le Comité prend note des informations communiquées et des changements annoncés, qui ne couvrent cependant pas toutes les hypothèses de rupture de la relation de travail pouvant entraîner la fin immédiate du droit de séjour.

Il constate que la situation qu'il avait précédemment considérée non-conforme à la Charte n'a pas changé pendant la période de référence, il maintient par conséquent son constat de non-conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que la résiliation anticipée du contrat de travail d'un étranger entraîne automatiquement la révocation de son titre de séjour sans possibilité de chercher un nouvel emploi.

Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes

Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Il rappelle avoir précédemment noté (Conclusions 2012) qu'aucune disposition légale n'interdit à certaines catégories de personnes d'exercer une activité lucrative hors des frontières du pays. Il note que, d'après le rapport, la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte n'a pas changé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 18§4 de la Charte.

Article 20 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Egalité de droits

Le Comité rappelle que les mesures de protection de la maternité et en matière de responsabilités familiales sont examinées dans le cadre des articles 8 et 27 de la Charte (Conclusions 2015).

Le rapport fournit des informations à jour sur la législation garantissant l'égalité entre les hommes et les femmes au niveau fédéral et au niveau de l'autorité flamande. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur la législation applicable sur l'égalité des sexes dans toutes les régions. Il demande également des éclaircissements sur la relation entre la législation fédérale et la législation applicable au niveau des régions.

Au niveau fédéral, la loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes a été adoptée le 22 avril 2012. Cette loi impose que des mesures de lutte contre l'écart salarial soient négociées à trois niveaux : interprofessionnel, sectoriel et entreprise.

Le rapport indique que la loi oblige les partenaires sociaux à mettre la question de l'égalité salariale à l'ordre du jour des négociations qui ont lieu tous les deux ans au niveau interprofessionnel. Au niveau sectoriel, la loi prévoit des mesures comme : (i) l'obligation de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial et (ii) le contrôle des classifications de fonctions sectorielles afin de s'assurer que les classifications sectorielles soient effectivement neutres sur le plan du genre.

La loi prévoit également que tous les deux ans, les entreprises de plus de 50 travailleurs réalisent un rapport d'analyse de la structure de rémunération au sein de l'entreprise. L'objectif est de déterminer si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre. Le rapport indique que sur la proposition du Conseil d'entreprise ou à défaut de la délégation syndicale, l'employeur peut désigner un médiateur parmi les membres du personnel. Son rôle sera de soutenir l'entreprise dans la rédaction du rapport et du plan d'action, d'entendre les travailleurs qui s'estiment victimes d'une inégalité salariale et de chercher une solution par une médiation informelle avec l'accord du travailleur concerné.

Concernant les voies de recours, le rapport indique que le gouvernement flamand a choisi d'établir un organisme indépendant pour la promotion de l'égalité de traitement et à l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe (y compris la grossesse, la naissance, la maternité), l'identité de genre et l'expression de genre, au sein des services de l'Ombudsman flamand. En conséquence, le gouvernement de la Flandre n'a pas signé un protocole de coopération avec l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, comme les autres entités fédérées.

Le Service de l'Ombudsman flamand effectue des tâches similaires à celles d'un organisme pour l'égalité indépendant : enquêter et traiter les plaintes par la conciliation, élaborer des propositions et des recommandations et publier des rapports. Le service est doté d'indépendance et d'impartialité sanctionnée par le Parlement. Conformément à ses tâches en tant qu'organe qui surveille l'égalité entre les sexes, le statut, le mandat et les méthodes de travail ont été précisées dans une nouvelle loi parlementaire de 8 juillet 2015.

Le Comité souhaite trouver dans le prochain rapport des informations détaillées concernant l'activité de l'Ombudsman flamand et de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les plaintes portant sur discrimination fondée sur le sexe, ainsi que des décisions judiciaires sur ce point dans des affaires de discrimination.

Le Comité rappelle en outre qu'en cas de licenciement par représailles suite à une réclamation portant sur l'égalité salariale, le salarié concerné doit pouvoir porter plainte pour

licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur doit le réintégrer à son poste ou à un poste similaire. Si la réintégration est impossible, il doit lui verser une compensation qui doit être suffisamment élevée pour dédommager le salarié et dissuader l'employeur. Son montant est fixé par le tribunal, pas par le législateur (Conclusions XIX-3, Allemagne). Le Comité demande quelles sont les règles applicables en la matière en Belgique, y compris des informations sur les indemnités accordées dans des affaires de discrimination fondée sur le sexe.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé s'il est possible de chercher des éléments pour déterminer l'égalité des rémunérations, pour un travail de valeur égale, ailleurs que chez le même employeur (Conclusions 2012).

En ce qui concerne l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, le Comité rappelle qu'il fait l'examen du droit à l'égalité de rémunération sous l'angle de l'article 4§3 et de l'article 20 de la Charte, par conséquent tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). Ainsi, le Comité se réfère à sa conclusion précédente sur l'article 4§3 où il a noté que la situation est en conformité avec la Charte en ce qui concerne la possibilité de faire des comparaisons salariales entre entreprises du même secteur (Conclusions 2014, article 4§3).

Egalité des chances

Le Comité relève dans les données Eurostat qu'en 2014, le taux d'emploi des hommes était de 65,8 % (70,1 % pour les 28 pays de l'UE) ; chez les femmes, il s'établissait à 57,9 % (59,6 % pour les 28 pays de l'UE).

Le Comité note que le rapport 2015 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes réalisé en collaboration avec le Ministère de l'Emploi, évalue l'écart salarial sur base horaire à 9 %, soit une diminution de 1 % de l'écart salarial par rapport à 2014. Cet écart est largement moins élevé que la moyenne européenne qui s'élève à 16,2 %. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur le taux d'emploi des femmes et l'écart salarial entre les sexes pour la période de référence.

Le rapport donne des informations sur les mesures prises dans les Régions pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Dans la Région flamande, la stratégie s'est essentiellement focalisée sur l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes en révisant et en adaptant la classification de fonctions et les disparités de carrière. Une table ronde a été organisée début 2014 sur les problèmes concernant les décisions de carrière relatives aux tâches de soins au sein du couple et la lutte contre la ségrégation dans l'enseignement. En outre, en 2015 une enquête a été réalisée sur les choix d'études sexuées dans l'enseignement secondaire technique et professionnel en Flandre.

Dans la Région wallonne, les mesures ont porté sur la formation des femmes, en particulier dans les secteurs où elles sont sous-représentées comme la construction et le bois, l'industrie, le transport et la logistique.

En ce qui concerne la Communauté germanophone, le rapport indique que le Décret visant à lutter contre certaines formes de discrimination a été adopté le 19 mars 2012. Le Décret vise à créer un cadre général de lutte contre la discrimination basée parmi d'autres critères sur « le sexe et des critères apparentés tels que la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le transsexualisme ». Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la mise en œuvre du Décret, en particulier des informations sur les plaintes et les affaires relatives à la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi portées devant les tribunaux.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur la place des femmes dans l'emploi et la formation, en particulier sur la présence des femmes dans des postes de direction/de prise de décisions. Il demande également à être tenu informé de toute mesure d'intervention positive qui aurait été prise pour promouvoir l'égalité hommes-femmes dans l'emploi.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Belgique est conforme à l'article 20 de la Charte.

Article 25 - Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Belgique.

Dans sa conclusion précédente (2012), le Comité a jugé la situation de la Belgique non conforme à l'article 25 de la Charte au motif que la durée moyenne nécessaire pour honorer les créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur était excessive. Dans le rapport 2012, il était indiqué que la durée moyenne entre la présentation des créances et le versement des sommes dues était de onze mois. Le Comité a considéré que la durée moyenne de onze mois était excessive et que, par conséquent, la situation n'était pas conforme à la Charte.

En réponse à la question du Comité dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le rapport s'efforce de donner les raisons qui expliquent la longueur de la procédure requise pour honorer les créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur. Il précise qu'avant que les créances des travailleurs victimes d'une faillite ne soient transmises au Fonds de fermeture des entreprises, elles doivent être acceptées par le curateur. Cette acceptation a lieu dans le cadre de la procédure de faillite devant le tribunal de commerce, procédure qui peut s'avérer longue. De plus, la gestion des créances impayées repose sur de nombreux préalables (enquêtes, ...) qui sont souvent nécessaires afin notamment de vérifier le caractère certain desdites créances. Le rapport souligne une nouvelle fois que ces procédures peuvent prendre du temps, surtout dans un contexte de faillite.

Le Comité relève que le rapport explique pour finir que les interventions du Fonds de fermeture des entreprises varient en fonction de l'existence ou non d'une reprise de l'entreprise par un nouvel employeur dans les six mois qui suivent l'ouverture de la procédure de déclaration de faillite. Pratiquement, le Fonds vérifie toujours si les travailleurs qui lui adressent leurs créances suite à l'insolvabilité de leur employeur ont droit ou non à l'indemnité de transition. Il attend donc l'écoulement de ce délai de six mois avant de présenter le dossier des travailleurs à son comité de gestion. Lorsqu'il n'y a pas de reprise de l'entreprise dans les six mois, le comité de gestion du Fonds décide de l'indemnisation des travailleurs. Le rapport attire enfin l'attention sur le fait que les travailleurs concernés reçoivent durant toute la procédure des indemnités de chômage à titre provisionnel. À cet égard, le Comité demande quel est le montant de l'allocation de chômage et combien de temps il faut pour attribuer ce bénéfice aux travailleurs.

Toutefois le Comité note que la situation qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte au motif que la durée moyenne nécessaire pour honorer les créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur était excessive n'a pas changé. Par conséquent, le Comité réitère sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Belgique n'est pas conforme à l'article 25 de la Charte au motif que la durée moyenne nécessaire pour honorer les créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur est excessive.