

ROYAUME DE BELGIQUE

**CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE**

**CYCLE DE CONTROLE XVIII-2**

Premier rapport de la Belgique

Août 2006

*Articles: 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 17,18, 21, 22,  
25, 26 §1, 29 et 30.*

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

<b>ARTICLE 2 : DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES</b>
---

## **ARTICLE 2§1**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties contractantes s'engagent à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ; »*

### **Evolution depuis le dernier rapport**

#### **SECTEUR PUBLIC**

##### **Questions A et B**

Aucune modification n'est à signaler depuis le rapport précédent.

##### **Questions C, D et F**

Sont sans objet pour la fonction publique.

##### **Question E**

Un arrêté royal du 11 juillet 2003 portant certaines mesures en matière d'aménagement du temps de travail dans les entreprises publiques de diffusion de radio et de télévision a prévu notamment les possibilités de dérogation suivantes pour les membres du personnel de ces entreprises qui sont astreints à faire face aux nécessités de la production ou de l'actualité :

- la durée maximale du travail journalier (11 heures par jour) peut être dépassée, sans toutefois pouvoir excéder 14 heures, si les nécessités de la production ou de l'actualité le requièrent et à condition que des périodes équivalentes de repos compensatoires soient accordées au cours des trois mois qui suivent (article 3) ;
- la durée maximale de travail hebdomadaire (50 heures) peut être dépassée sans pouvoir toutefois excéder 60 heures, si les nécessités de la production ou de l'actualité le requièrent (article 5) ;
- la période minimale de repos entre deux prestations (11 heures) peut être réduite à 10 heures, si les nécessités de la production ou de l'actualité le requièrent et pour autant que des périodes équivalentes de repos compensatoires soient accordées au cours des trois mois qui suivent (article 2).

Cet arrêté royal est la seule dérogation accordée sur base de l'habilitation légale qui permet de déroger à certaines dispositions de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, pour l'exécution de certains travaux.

## *SECTEUR PRIVE*

*Question A. Règles prévues par la **législation** belge en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire et de durée du repos journalier.*

Question B. Règles concernant la durée normale du travail et les heures supplémentaires qui figurent en général dans les **conventions collectives de travail**. Champ d'application de ces règles.

Question C. Durée moyenne effective du travail pour chaque grande catégorie professionnelle.

Question D. Dans quelle mesure la durée du travail a été réduite par la législation, par les conventions collectives de travail ou dans la pratique pendant la période de référence, en particulier en raison de l'augmentation de la productivité.

*Question E. Description des mesures qui permettent de déroger aux règles posées par la législation belge en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire et de durée du repos journalier. Périodes de référence sur lesquelles ces mesures peuvent s'appliquer. Mise en œuvre (par la loi ou par les conventions collectives de travail - niveau de l'accord collectif).*

Question F. Dans le cas où certains travailleurs ne sont pas couverts par des dispositions de cette nature, proportion de travailleurs non couverts.

\*

\*

\*

Question A et E.

Les articles 19 et 20 de la loi du 16 avril 1971 fixent la durée journalière et quotidienne de travail. Celles-ci s'élevaient à 40 heures/semaine et 8 heures par jour.

Par ailleurs, la législation prévoit la possibilité de dépasser la limite journalière et/ou hebdomadaire (articles 20bis à 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Sur le site Internet de notre département, une rubrique explicative complète reprend les règles en matière de durée du travail. (<http://www.meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrce00.htm>)

Dans la période de référence (2001-2004) les principales modifications intervenues sont les suivantes.

***La loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie (M.B. du 15 septembre 2001) qui a introduit, à partir du 1er janvier 2003, des mesures visant :***

- *la réduction générale du temps de travail à 38 heures par semaine,*
- *la réduction collective du temps de travail en deçà de 38 heures par semaine*
- *la semaine de quatre jours.*

*La volonté du gouvernement était d'améliorer la qualité de vie des travailleurs tout en ne nuisant pas à la compétitivité des entreprises concernées. La loi visait à encourager les employeurs à mettre en place ces différents modes d'organisation du travail par une réduction des cotisations de sécurité sociales.*

*Ces mesures sont exclusivement applicables aux entreprises du secteur privé et, pour ce qui concerne le secteur public, aux établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale (notamment les entreprises publiques autonomes) ou à ceux dispensant des soins de santé, de prophylaxie et d'hygiène.*

*En ce qui concerne la réduction obligatoire du temps de travail à 38 heures par semaine, la loi prévoyait des réductions de cotisations sociales pour les entreprises qui mettaient ces dispositions en œuvre avant la date d'entrée en vigueur générale et définitive de celle-ci, à savoir le 1<sup>er</sup> janvier 2003.*

Si les entreprises n'ont pas procédé à une réduction conventionnelle de la durée hebdomadaire de travail à 38 heures avant le **1er janvier 2003**, cette durée a été **d'office** ramenée à 38 heures **effectives** à partir de cette date c'est-à-dire sans possibilité d'étalement sur une période plus longue (régime dit " subsidiaire ").

Le règlement de travail devait être adapté en conséquence (notamment les horaires de travail qui y sont mentionnés).

***Conséquences de l'application des dispositions précitées en ce qui concerne les repos compensatoires et le sursalaire.***

Conformément aux dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, relatives au respect de la durée hebdomadaire moyenne de travail (octroi de repos compensatoires - article 26bis) et aux heures supplémentaires (avec paiement d'un sursalaire - article 29), on doit en principe tenir compte de la durée du travail fixée par convention collective de travail en cas de dépassement des limites normales de la durée du travail.

Si on applique ces règles dans le cadre de la nouvelle mesure de réduction collective du temps de travail, on obtient les résultats suivants :

A. Pour les travailleurs à temps plein pour lesquelles la durée hebdomadaire du temps de travail a été réduite à 38 heures par voie conventionnelle, on distingue différentes hypothèses :

- Si la réduction du temps de travail à 38 heures par semaine effectives a été adoptée par convention collective de travail sectorielle (rendue obligatoire ou non par arrêté royal) ou par convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, on prendra en compte cette nouvelle limite de 38 heures pour l'application des règles en matière de repos compensatoires et de sursalaire.

- Par contre, si la réduction du temps de travail a été uniquement réalisée par modification du règlement de travail, elle n'aura pas d'impact sur l'application des règles précitées en matière de repos compensatoires et de sursalaires. A titre d'exemple, si la durée hebdomadaire de travail est ramenée de 39 heures effectives à 38 heures effectives à l'issue de la modification du règlement de travail, la limite maximale de la durée du travail (qui détermine le droit aux repos compensatoires et au paiement de sursalaires) restera fixée à 39 heures par semaine.

- De même, une convention collective du travail qui diminue la durée du travail avec l'octroi de jours de repos compensatoires n'aura pas d'impact sur l'application des règles en matière de repos compensatoires et sursalaires. Ainsi, si la durée du temps de travail est réduite à 38 heures en moyenne par semaine avec l'octroi de 12 jours de repos compensatoires par an, la limite maximale de la durée de travail à prendre en compte reste de 40 heures par semaine.

B. Pour les travailleurs à temps plein dont la durée hebdomadaire du temps de travail a été d'office portée à 38 heures effectives au 1<sup>er</sup> janvier 2003 (système subsidiaire), la limite de la durée de travail, pour l'application des dispositions de la loi sur le travail, reste 40 heures par semaine (puisque la réduction du temps de travail n'a pas été réalisée par convention collective de travail).

En ce qui concerne la réduction du temps de travail en deçà de 38 heures, vous pouvez vous reporter au site Internet de notre S.P.F. : réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours. <http://www.meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrce00.htm>

#### *Question B.*

*Règles concernant la durée normale du travail et les heures supplémentaires qui figurent en général dans les **conventions collectives de travail**. Champ d'application de ces règles.*

*L'article 28, §4 précise que, pour l'application des dispositions légales en matière d'heures supplémentaires (articles 26bis et 29), la durée prise en compte est celle fixée par la C.C.T.*

*Étant donné que cette réduction peut faire l'objet de conventions collectives d'entreprise, il est difficile de donner un aperçu exhaustif de ces dispositions.*

#### *Questions C et D.*

*La durée hebdomadaire moyenne effective de travail est de 38 heures, toutes catégories professionnelles confondues.*

L'article 28, §1<sup>er</sup>, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail permet de réduire le temps de travail par convention collective de travail. Ici également, cette réduction peut être fixée au sein d'une entreprise, il est difficile de donner un aperçu exhaustif de ces dispositions.

#### *Question F.*

*Les articles 3, 3bis et 3ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail énumère les catégories de travailleurs qui ne sont pas soumis aux dispositions légales en matière de durée du travail (section 2 du chapitre III) :*

*1° les personnes occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;*

2° les personnes occupées dans une entreprise familiale ou ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur ;

3° le personnel navigant des entreprises de pêche et au personnel navigant occupé à des travaux de transport par air ;

4° les travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance ;

(A ce sujet, un arrêté royal du 10 février 1965 précise quelles sont les travailleurs concernés)

5° les travailleurs liés par un contrat de travail domestique ;

6° les représentants de commerce ;

7° les travailleurs à domicile.

*En ce qui concerne le personnel occupé dans les services publics, il convient de se référer aux dispositions de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public. Hors compétence de notre département et hors période de référence, aucun commentaire ne sera formulée dans le présent rapport.*

Du reste, nous ne possédons pas de statistiques quant au nombre de travailleurs non couverts

#### Réponse aux questions du CEDS

##### **Le régime de petite flexibilité**

Le CEDS estime que ce régime n'offre pas de garanties de négociation collective suffisante pour protéger les travailleurs.

On peut rappeler que les possibilités de flexibilité offertes dans le cadre de cette dérogation sont limitées :

- la fluctuation journalière ne peut dépasser de deux heures en plus ou en moins l'horaire normal et cet horaire ne peut en aucun cas dépasser 9 heures par jour ;
- la fluctuation hebdomadaire ne peut dépasser cinq heures en plus en en moins par rapport à la durée hebdomadaire normale de travail .

Cette « petite flexibilité » peut être introduite par une modification du règlement de travail.

La procédure de modification du règlement est la suivante :

- affichage du projet de modification du règlement de travail ;
- chaque travailleur peut en obtenir une copie ;
- pendant 15 jours, un registre spécial est mis à la disposition des travailleurs (cahier d'observations) où ceux-ci peuvent consigner leurs observations sur le projet. Les travailleurs peuvent aussi s'adresser directement à l'Inspection des lois sociales ;
- après 15 jours, l'employeur envoie le projet de modification du règlement de travail et le cahier d'observations à l'inspection des lois sociales ;
- s'il y a des observations, l'inspection tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de 30 jours ;
- Si cette conciliation échoue, il y a une ultime tentative de conciliation menée par le président de la commission paritaire compétente au sein de cette commission paritaire. C'est au sein de cette commission paritaire que les derniers différends sont tranchés.

Il y a donc intervention d'un organe paritaire dans le cadre de l'instauration d'un régime de petite flexibilité.

**ARTICLE 2 : DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES**

**ARTICLE 2§2**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties contractantes s'engagent à prévoir des jours fériés payés ; »*

**Evolution depuis le dernier rapport**

**SECTEUR PUBLIC**

Aucune modification n'est à signaler depuis le rapport précédent.

**SECTEUR PRIVE**

Aucune modification n'est à signaler depuis le rapport précédent.

**ARTICLE 2 : DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES**

**ARTICLE 2§3**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties contractantes s'engagent à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum ; »*

**Evolution depuis le dernier rapport**

**SECTEUR PUBLIC**

*Questions A et B*

Aucune modification n'est à signaler depuis le rapport précédent.

*Question C*

Dans le rapport précédent, il était précisé que :

*« Si par suite des nécessités du service, l'agent n'a pu prendre tout ou une partie de son congé annuel de vacances avant la cessation définitive de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité de l'agent afférent aux jours de congé non pris. »*

Il convient d'ajouter ce qui suit :

« Si l'agent perd sans préavis la qualité d'agent et si suite à ce départ avec effet immédiat, il n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances, il a alors également droit à une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité de l'agent afférent aux jours de congé non pris. »

(Article 12, § 2, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, tel que complété par l'arrêté royal du 12 octobre 2005 avec effet au 2 juin 2004).

### *Questions D et E*

Sans objet pour la fonction publique.

## **SECTEUR PRIVE**

*Question A. Prière d'indiquer la durée des congés annuels aux termes des dispositions législatives ou des conventions collectives ; prière d'indiquer également la période minimum d'emploi nécessaire pour que les travailleurs puissent bénéficier d'un congé annuel.*

*Prière d'indiquer, le cas échéant si les mesures qui permettent de déroger aux règles posées par la législation de votre pays en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire ont une incidence sur la durée des congés annuels.*

### **Législation relative aux vacances annuelles**

La durée des vacances annuelles des travailleurs salariés est proportionnelle aux prestations de travail aussi bien pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein. Elle est calculée en fonction des jours de travail effectifs et/ou assimilés de l'exercice de vacances, c'est-à-dire l'année civile qui précède l'année de vacances.

Douze mois de travail ou de jours assimilés au cours d'une année civile donnent droit à 24 jours de vacances pendant l'année suivante si l'intéressé travaille en régime de 6 jours par semaine ou 20 jours de vacances si l'intéressé est occupé en régime de 5 jours de travail par semaine.

En principe, les travailleurs ont droit à 4 semaines de vacances dans leur régime de travail. Des jours de congés supplémentaires peuvent être prévus.

La période minimum d'occupation pour avoir droit à des vacances est de 1 mois pour les employés et de 12 jours pour les ouvriers (10 jours en régime de 5 jours par semaine).

*Question B. Prière d'indiquer l'incidence de l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant tout ou partie du congé annuel.*

### **Législation relative aux soins de santé et indemnités**

Le travailleur ne peut prétendre à des indemnités pour la période couverte par le pécule de vacances c'est-à-dire :

- les jours de vacances légales qui coïncident avec une période d'incapacité de travail, à condition que l'incapacité de travail ait débuté pendant la période de vacances ;

- les jours de vacances légales que le titulaire est dans l'impossibilité de prendre avant la fin de chaque année de vacances du fait de son incapacité de travail ainsi que les jours de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire et les jours de vacances complémentaires qui coïncident avec une période d'incapacité de travail ou que le titulaire s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre avant la fin de l'année de vacances du fait



de son incapacité de travail et qui ont donné lieu au paiement d'un pécule de vacances (ou d'une rémunération).

Sur demande écrite des titulaires, les jours de vacances sont imputés sur la période comprise entre la date de cette demande et l'expiration de l'année de vacances. La demande d'imputation n'est valide que si elle porte sur une période ayant effectivement donné lieu à indemnisation.

Si cette demande n'est pas faite, les jours de vacances sont imputés au cours du mois de décembre de l'année de vacances ou sur la dernière période effectivement indemnisée dans l'année de vacances si l'imputation ne peut être effectuée dans le courant du mois de décembre de cette année.

Les jours de vacances des employés sont cependant d'office imputés au cours du mois de décembre ou sur la dernière période effectivement indemnisée dans l'année de vacances.

Si l'incapacité de travail prend fin avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit l'année de vacances, les indemnités retenues par suite de la demande d'imputation du titulaire lui seront payées, à concurrence du nombre de jours de vacances pouvant encore effectivement être pris jusqu'au 31 décembre de l'année de vacances.

### **Législation relative aux vacances annuelles**

En vertu de l'article 68 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés,

" Ne peuvent être imputés sur les jours de vacances annuelles:

1° sans objet ici

2° a) sans objet ici

b) les jours d'interruption de travail due à l'une des causes prévues aux articles 16, 1° et 2°, 4° à 13° inclus, 18° et 19°, et 41, 1° et 2°, 4° à 13° inclus, 16° et 17° à moins que celle-ci ne surgisse au cours des vacances; (...)"

Autrement dit, lorsqu'un accident ou une maladie survient pendant les vacances, ces jours de vacances ne peuvent être récupérés.

*Question C. Prière d'indiquer si les travailleurs ont la possibilité de renoncer à leur congé annuel.*

### **Législation relative aux vacances annuelles**

En vertu de l'article 2, alinéa 3 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, le droit aux vacances est acquis aux travailleurs nonobstant toute convention contraire. Il est interdit aux travailleurs de faire abandon des vacances annuelles auxquelles ils ont droit.

*Question D. Prière d'indiquer la pratique généralement suivie hors du champ d'application de la législation ou des conventions collectives.*

Comme indiqué sous A., des jours de congés supplémentaires peuvent être prévus.

*Question E. Dans le cas où certains travailleurs ne sont pas couverts par des dispositions de cette nature, établies, soit par la législation, soit par les conventions collectives, soit par d'autres mesures, prière d'indiquer la proportion des travailleurs concernés qui n'est pas couverte (cf. article 1 de la Charte révisée).*

Cette question n'est pas pertinente pour la Belgique (voir réponses aux questions précédentes).

**ARTICLE 2 : DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES**

**ARTICLE 2§4**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties contractantes s'engagent à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations, soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires ; »*

**Evolution depuis le dernier rapport**

**SECTEUR PUBLIC**

Aucune modification n'est à signaler depuis le rapport précédent.

**SECTEUR PRIVE**

L'ensemble de la politique belge en matière de protection au travail est basée sur la mise en place par l'employeur d'une politique de prévention.

La réglementation belge limite non pas le temps de travail mais le temps d'exposition au risque.

Pour protéger le travailleur, ce temps d'exposition au risque doit être limité au maximum, ce que prévoit la réglementation belge. Si ce seul temps d'exposition au risque constitue le temps de travail, le travailleur ne peut pratiquement plus être occupé.

En outre, pour les nouvelles formes de travail dangereux, par exemple l'exposition aux radiations ionisantes, le repos après une exposition au risque ne constitue ni une protection, ni une amélioration pour la santé des travailleurs.

La Belgique estime donc qu'une politique de prévention stricte et une limitation du temps d'exposition au risque constituent les meilleures mesures en matière de protection de la santé des travailleurs.

Mesures spécifiques prises pour les travailleurs atypiques

**ARTICLE 2 : DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES**

**ARTICLE 2§5**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties contractantes s'engagent à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région ; »*

## Evolution depuis le dernier rapport

### **Evolution en ce qui concerne la fonction publique**

#### SECTEUR PUBLIC

##### *Questions A et B*

La seule modification intervenue depuis le rapport précédent concerne les entreprises publiques de radio et de télévision.

Dans ce secteur, la loi du 14 décembre 2000 précitée autorise le travail du dimanche (article 7, § 2, 22°), à condition que des périodes équivalentes de repos compensatoires soient octroyées au cours des 14 jours qui suivent. Toutefois, un arrêté royal peut adapter cette période. L'article 4 de l'arrêté royal du 11 juillet 2003 déjà cité porte ce délai à 3 mois pour le personnel desdites entreprises qui est astreint à faire face le dimanche aux nécessités de la production ou de l'actualité.

##### *Question C*

Question sans objet pour la fonction publique.

#### SECTEUR PRIVE

Question A. Règles applicables au **repos hebdomadaire** prévu par la législation, les conventions collectives de travail ou les usages.

Report du repos hebdomadaire ?

Quelles sont les mesures permettant de déroger aux règles prévues par la législation belge en matière de durée de travail journalier et hebdomadaire ? Incidence sur les règles relatives au repos hebdomadaire ?

Question B. Dispositions prises afin d'assurer aux travailleurs la jouissance effective du repos hebdomadaire.

Question C. Proportion des travailleurs non couverts.

\*

\*

\*

Questions A et B

## **Principe**

**La loi du 16 mars 1971 sur le travail a établi le principe du repos dominical (article 11).**

La loi prévoit cependant un certain nombre d'exceptions (article 12); essentiellement pour autant que l'exploitation normale de l'entreprise ne permette pas de les exercer un autre jour de la semaine, comme la surveillance des locaux affectés à l'entreprise ou les travaux de nettoyage, de réparation et de conservation pour autant qu'ils soient nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation.

Le Roi peut également y déroger (article 13) dans certaines hypothèses. C'est le cas dans les entreprises ou pour l'exécution des travaux qu'Il désigne, comme dans les hôtels, les entreprises de restauration ainsi que les établissements et services dispensant des soins de santé (voir les **arrêtés royaux du 3 décembre 1987 et du 18 mai 1989**). Le personnel domestique peut également travailler le dimanche à concurrence de maximum un dimanche sur quatre successifs (arrêté royal du 3 mars 1965).

*En ce qui concerne les **magasins de détail**, l'article 14 permet de travailler de 8 heures du matin à midi mais le Roi peut interdire cette occupation dans des communes déterminées ou fixer des modalités particulières lorsque des circonstances particulières l'exigent.*

Le Roi désigne les **stations balnéaires**, les stations thermales et les centres touristiques et fixe les conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent être occupés le dimanche.

Enfin l'article 15 de la loi du 16 mars 1971 précise que le Roi peut permettre que les travailleurs soient occupés pendant douze dimanches par an, sans qu'il puisse en aucun cas être fait usage de cette faculté plus de quatre semaines consécutives :

- 1° dans les industries qui s'exercent seulement pendant une partie de l'année ou qui sont exploitées d'une manière plus intense en certaines saisons;
- 2° dans les industries qui s'exercent en plein air et dans lesquelles le travail peut être entravé par les intempéries.

La matière ne peut être réglée par convention collective de travail sauf lorsqu'il s'agit de nouveaux régimes de travail (loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises) où, par C.C.T., il est possible de déroger à toute une série de dispositions : cfr. article 2 : « *une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, ou à défaut d'une telle convention, une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise s'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, ou, à défaut de délégation syndicale, le règlement de travail peut déroger aux dispositions légales suivantes :*

- 1° l'interdiction du travail dominical ( ... ) ;
- 2° ( ... ) ;
- 3° ( ... ) ;
- 4° ( ... ) ;
- 5° ( ... ) .

*Les travailleurs qui effectuent le travail en équipes successives peuvent être occupés le dimanche à condition que leur travail soit interrompu une fois par semaine pendant vingt-quatre heures consécutives dont dix-huit au moins coïncident avec le dimanche.*

### **Repos compensatoire**

Sur base l'article 16 de la loi du 16 mars 1971, « les travailleurs occupés le dimanche ont droit à un repos compensatoire au cours des six jours qui suivent ce dimanche ».

*Ce jour de repos ne peut être imputé sur un jour férié ou un jour de repos compensatoire.*

*Pour les travailleurs qui effectuent le travail en équipes successives et qui sont occupés le dimanche à concurrence de 6 heures maximum, aucun repos compensatoire n'est dû pour les prestations effectuées le dimanche.*

La loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises permet également de déroger aux règles relatives au « délai d'octroi du repos compensatoire prévus respectivement par les articles 11 et 16, premier alinéa, de la loi du 16 mars 1971 ».

L'article 16 de la loi du 16 mars 1971 ajoute que « *le repos doit être d'une journée entière si le travail du dimanche a duré plus de quatre heures et d'une demi-journée au moins, s'il n'a pas excédé quatre heures; dans ce dernier cas, le repos compensatoire doit être accordé avant ou après 13 heures et, ce jour-là, la durée du travail ne peut excéder cinq heures* ».

Le Roi peut prescrire un autre régime de repos compensatoire. Il ne peut toutefois modifier la durée du repos compensatoire prévue par la loi, si ce n'est pour la fixer à la durée réelle du travail effectué le dimanche.

*Aucune modification n'est intervenue durant la période de référence (2001-2004).*

Sur le site Internet de notre département, une rubrique explicative complète reprend les règles en la matière. (<http://www.meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrce00.htm>)

Question C. Proportion des travailleurs non couverts.

Nous ne disposons pas de statistique en la matière.

<b>ARTICLE 2 : DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES</b>
---

## ARTICLE 2§6

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties contractantes s'engagent à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail ; »*

### **Réglementation belge**

#### **SECTEUR PUBLIC**

##### *Question A*

*Prière d'indiquer les règles (législation, conventions collectives) ou autres dispositions qui prévoient l'information par écrit des travailleurs sur les éléments essentiels de leur contrat ou de leur relation de travail.*

*Prière de préciser le contenu et les modalités de cette information ainsi que le moment où doit intervenir l'information écrite.*

*Prière d'indiquer comment ces règles ou les autres dispositions sont appliquées en pratique.*

La loi du 18 décembre 2002 modifiant la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail a étendu aux services publics l'obligation d'établir un règlement de travail ; ce règlement doit contenir diverses mentions, telles que :

- le commencement et la fin de la journée régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail (le cas échéant les horaires variables en vigueur avec mention des limites fixées en relation avec ceux-ci et avec référence aux textes concernés) ;
- le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération ;
- la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination de ceux-ci ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière ;
- les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du pouvoir d'appréciation des cours et tribunaux ;

- la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière.

Un modèle de règlement a été élaboré à l'attention des services et organismes relevant de la fonction publique administrative fédérale. L'information du personnel est régie par l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée : le règlement doit pouvoir être consulté par chaque travailleur dans un lieu aisément accessible ; il en va de même des textes auxquels le règlement fait référence.

## **SECTEUR PRIVE**

question A

Prière d'indiquer les règles (législation, convention collective ) ou d'autres dispositions qui prévoient l'information par écrit des travailleurs sur les éléments essentiels de leur contrat ou de leur relation de travail.

Prière de préciser les contenu et les modalités de cette information ainsi que le moment où doit intervenir l'information écrite.

*Prière d'indiquer comment ces règles ou les autres dispositions sont appliquées en pratique.*

Question B.

Si les règles ne sont pas d'application générales (annexe à la Charte sociale révisée), prière d'indiquer quelles sont les exceptions et pour celles relevant du point b de l'annexe quels en sont les motifs (voir article 1 de la Charte sociale révisée).

Question A.

*Les aspects essentiels du contrat de travail ou de la relation de travail sont généralement repris dans le contrat que les deux parties ont signés. Si le contrat de travail ne doit pas être nécessairement écrit, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit cependant que si ce contrat est conclu à durée déterminée (article 9) ou s'il est à temps partiel (article 11bis), l'écrit est requis. En ce qui concerne la période d'essai pour les ouvriers et les employés, la loi prévoit aussi que la dite clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit (articles 48 pour l'ouvrier et 67 pour les employés).*

Pour les contrats d'occupation des travailleurs à domicile, l'article 119.4 impose également l'écrit. Celui-ci doit obligatoirement indiquer 8 mentions (voir notre site Internet [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be) , verbo Contrat de travail – contrat d'occupation de travailleurs à domicile et contrat d'occupation d'étudiant) . L'article prévoit que, lorsqu'une mention fait défaut (en dehors de la mention relative aux frais), et, a fortiori, lorsqu'aucun écrit n'a été rédigé, le travailleur à domicile peut mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité.

En ce qui concerne le contrat d'occupation d'étudiant, la loi prévoit que le contrat est un document social. en tant que tel , il doit s'agir d'un écrit également (article 123).

*Dans toutes les hypothèses envisagées ci-dessus, l'écrit est requis au plus tard au moment où le contrat est conclu. En tant que tel, la règles imposée par la charte est rencontrée de manière encore plus sévère qu'elle ne l'impose.*

Par ailleurs, l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail prévoit un mode de publicité du règlement de travail. Ce document doit, conformément à l'article 6, indiquer une série d'informations relatives au mode d'exécution du contrat de travail. Ce document doit être accessible aux travailleurs à tout moment. L'employeur est censé remettre une copie à chaque travailleur dès son entrée en fonction et lors de chaque modification dudit règlement. Voir aussi notre site Internet [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be) , verbo Règlement de travail.

En tout état de cause, pendant la période de référence 2001-2004, aucune modification n'est intervenue.

## ARTICLE 2 : DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES

### ARTICLE 2§7

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties contractantes s'engagent à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale du travail ; »*

#### **Réglementation belge**

##### **Au niveau du secteur privé**

Un arrêté royal du 16 juillet 2004 (Moniteur belge du 09-08-04) relatif à certains aspects du travail de nuit et du travail posté liés au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, qui transpose une partie de la directive européenne 93/104/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, organise la protection de la santé des travailleurs de nuit et des travailleurs postés.

Cet arrêté contient des dispositions relatives à l'analyse des risques spécifiques au travail de nuit ou posté, qui doit tenir compte non seulement des risques inhérents au travail exécuté la nuit, mais aussi des activités de nuit qui comportent des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales, et qui provoquent une accumulation de risques.

*L'employeur doit prendre des mesures de prévention pour tous les travailleurs de nuit ou postés, telles que la surveillance de santé obligatoire ou des mesures organisationnelles appropriées. Il doit aussi prendre des mesures spécifiques lorsque des activités de nuit comportent des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales, en réduisant notamment ces risques ou tensions au niveau le plus bas possible.*

##### **Au niveau de la Fonction publique**

###### *Question A*

Le chapitre IV de la loi du 14 décembre 2000 précitée définit le travail de nuit et les mesures d'encadrement de celui-ci.

Par travail de nuit, il y a lieu d'entendre le travail exécuté entre vingt heures et six heures (article 10).

L'horaire de travail journalier des travailleurs de nuit doit comporter autant d'heures de travail qu'un horaire de travail journalier complet avec un minimum de six heures ; il ne peut néanmoins excéder huit heures par période de vingt-quatre heures (article 13, § 1<sup>er</sup>).

L'insertion d'un travailleur dans un régime de travail de nuit se fait sur une base volontaire, sauf si le travailleur, de par sa formation scolaire ou professionnelle, se destine à exercer un travail qui comporte généralement des prestations de nuit (article 14).

Dans la mesure où un employeur n'occupe pas tous ses travailleurs dans des régimes de travail de nuit, l'insertion des travailleurs dans un de ces régimes se fait sur une base volontaire, sans préjudice du principe de continuité du service public (article 15).

Les conditions du retour à un autre régime de travail sont réglées comme suit :

- le travailleur âgé d'au moins 50 ans et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins 20 années dans un ou plusieurs des régimes de travail de nuit, a le droit de solliciter un travail dans un autre régime pour des raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail. Par raisons médicales sérieuses, il faut comprendre les raisons médicales qui pourraient avoir pour conséquence de nuire à la santé du travailleur s'il continuait à exercer un travail de nuit (article 16, § 1<sup>er</sup>) ;
- le travailleur âgé d'au moins 55 ans et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins 20 années dans un ou plusieurs des régimes de travail de nuit, a le droit de solliciter un travail dans un autre régime (article 16, § 2) ;
- L'employeur dispose d'un délai de 6 mois à compter de la demande pour faire, par écrit, l'offre d'un travail dans un autre régime (article 17, § 2) ;
- Si aucun travail n'est disponible :

- a) Le membre du personnel définitif et temporaire visé à l'article 16, § 2, peut à sa convenance, conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé ou être mis à la disposition de l'autorité qui l'emploie.

La possibilité donnée au membre du personnel définitif et temporaire de conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé, ne peut jouer en ce qui concerne le membre du personnel définitif et temporaire visé à l'article 16, § 1<sup>er</sup>, du fait des raisons médicales sérieuses.

- b) Si aucun travail n'est disponible, le membre du personnel contractuel visé à l'article 16, § 2, peut à sa convenance, conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé ou mettre fin à son contrat de travail.

La possibilité donnée au membre du personnel contractuel de conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé, ne peut jouer en ce qui concerne le membre du personnel contractuel visé à l'article 16, § 1<sup>er</sup>, du fait des raisons médicales sérieuses (article 17) ;

- Le travailleur de nuit a le droit, pour des raisons impérieuses, de solliciter à titre temporaire un emploi dans un autre régime de travail.

L'employeur s'efforcera de satisfaire par préférence cette demande dans la mesure des emplois disponibles et des qualifications du travailleur (article 19) ;

- Lorsque le médecin du travail, au terme d'un examen médical opéré soit à son intervention, soit à la demande du travailleur de nuit, constate que ce dernier souffre de problèmes de



santé liés au fait qu'il est occupé dans un travail de nuit, il procède, avant de proposer la mutation ou l'écartement, aux examens complémentaires appropriés. Il s'enquiert de la situation sociale du travailleur, examine sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste le travailleur malgré ses déficiences éventuelles. Le travailleur peut se faire assister par la personne de son choix.

Le médecin communique à l'employeur et au travailleur les mesures à prendre pour remédier au plus tôt aux risques et exigences exagérés qu'il a relevés. L'instance qui tient lieu, en application du statut syndical, de Comité pour la prévention et la protection au travail en est informée.

Si au terme de ces examens, le médecin du travail propose une mesure d'écartement, le travailleur en sera informé.

Si possible, l'employeur occupe le travailleur dans un autre régime de travail, compte tenu des recommandations du médecin du travail (article 20).

Les travailleurs occupés dans des régimes de travail de nuit ont des droits équivalents à ceux des travailleurs qui ne sont pas occupés dans de tels régimes, en matière de :

- 1° représentation et participation syndicale ;
- 2° formation générale et professionnelle ;
- 3° hygiène, sécurité et soins médicaux ;
- 4° infrastructures sociales. (article 21).

Sur le plan pécuniaire, le travail de nuit est considéré comme une prestation qui n'est pas normale et peut donner lieu à l'octroi d'une allocation (article 4 de l'arrêté royal du 26 mars 1965 portant réglementation générale des indemnités et allocations quelconques accordées au personnel des services publics fédéraux).

Etant donné que le travail de nuit n'est pas généralisé dans les services publics fédéraux, le montant et les conditions d'octroi de l'allocation pour prestations nocturnes sont réglées par arrêté ministériel, service par service, moyennant l'accord des ministres de la fonction publique et du budget pour en assurer la cohérence (article 7 de l'arrêté royal du 26 mars 1965 précité). Généralement, le montant de l'allocation est fixé à 1 euro par heure de prestation.

Intervention dans les frais de transport du domicile au lieu de travail ; les membres du personnel de la fonction publique administrative fédérale bénéficient d'une intervention financière de l'employeur dans le prix de l'abonnement pour l'utilisation d'un moyen de transport en commun public pour effectuer régulièrement un déplacement de leur résidence à leur lieu de travail. Cette intervention varie entre 80 % et 100 %.

Si l'horaire de travail est irrégulier et exclut l'utilisation des transports publics sur une distance d'au moins 3 kilomètres, il peut être permis aux membres du personnel qui ne peuvent pas du tout utiliser les moyens de transport en commun publics d'utiliser leur véhicule personnel sur une distance déterminée au préalable. Une attestation de la société de transport est requise (articles 10, 3° et 11 de l'arrêté royal du 3 septembre 2000 réglant l'intervention de l'Etat et de certains organismes publics dans les frais de transport des membres du personnel fédéral et portant modification de l'arrêté royal du 20 avril 1999

accordant une indemnité pour l'utilisation de la bicyclette aux membres du personnel de certains services publics fédéraux).

En ce cas, l'employeur intervient financièrement sur base de l'intervention dans le prix d'une carte train valable un mois sur la distance admise (article 12, alinéa 1<sup>er</sup>, dudit arrêté royal).

**Question B**

Prière d'indiquer la proportion de travailleurs non couverts (voir article I de la Charte sociale révisée).

Question sans objet pour la fonction publique.

## ARTICLE 3 : DROIT A LA SECURITE ET A L'HYGIENE DANS LE TRAVAIL

### ARTICLE 3§1

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs à définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail. Cette politique aura pour objet primordial d'améliorer la sécurité et l'hygiène professionnelles et de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail ; »*

### **Réglementation belge**

#### **SECTEUR PRIVE ET SECTEUR PUBLIC**

En Belgique, la politique nationale en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est réexaminée périodiquement à l'initiative du Ministre de l'Emploi et/ou du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, qui est un organisme d'avis composé paritairement de représentants des employeurs et des travailleurs se prononçant sur toutes les matières relatives au bien-être au travail.

Pour la période 2001-2004, la nouvelle réglementation en matière de bien-être au travail (santé, sécurité et hygiène) contient :

- l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (Moniteur belge du 16-06-03) qui organise la procédure relative aux évaluations de santé des travailleurs soumis à la surveillance de santé obligatoire, suivant le poste de travail occupé.
- l'arrêté royal du 26 mars 2003 (MB du 05-05-03) relatif à la protection des travailleurs susceptibles d'être exposés aux risques présentés par les atmosphères explosives, qui impose notamment à l'employeur de prendre des mesures aux fins de la prévention des explosions et de la protection contre celles-ci, afin que le travail puisse être effectué en sécurité.
- l'arrêté royal du 25 janvier 2001 (MB du 07-02-01) concernant les chantiers temporaires ou mobiles, qui contient des prescriptions de sécurité et de santé applicables sur divers types de chantiers et notamment sur la désignation d'un coordinateur sur les chantiers importants où un plan de sécurité et de santé est exigé, dans le but de réduire les accidents de travail.
- l'arrêté royal du 23 décembre 2003 (MB du 26-01-04) relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux travaux en milieu hyperbare, qui contient des prescriptions et des procédures à mettre en œuvre par l'employeur lors de travaux en milieu hyperbare ou de travaux en immersion, ou de travaux en caisson à air comprimé, ainsi que des dispositions organisant une surveillance de santé spécifique.
- l'arrêté royal du 11 mars 2002 (MB du 14-03-02) relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux agents chimiques, qui transpose la directive européenne 98/24/CE et recueille notamment des dispositions figurant déjà dans le RGPT. Outre des mesures de prévention générales et spécifiques de manière à supprimer ou réduire les risques présentés par les agents chimiques dangereux, l'arrêté contient aussi des dispositions d'interdiction notamment d'utilisation de certains agents chimiques et des dispositions fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle.
- l'arrêté royal du 20 février 2002 (MB du 14-03-02) qui contient des dispositions plus spécifiques concernant la protection des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents cancérigènes ou mutagènes, de manière à limiter au maximum l'exposition à ces agents, en fixant également des valeurs limites et en organisant une surveillance de santé spécifique.

Voir également les publications du SPF Emploi en matière de sécurité au travail (sécurité et hygiène dans les laboratoires de chimie, les agents biologiques et la santé au travail, sécurité – accidents, chutes, glissades).

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

En réponse à la demande du Comité concernant la protection des travailleurs précaires, il n'existe actuellement pas de dispositions spécifiques contenues dans un arrêté royal concernant des mesures spécifiques de protection pour les travailleurs à durée déterminée, hormis les prescriptions existantes dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs. Ces travailleurs précaires sont de toute façon, comme les autres types de travailleurs, protégés par les dispositions générales prises en exécution de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail, puisqu'ils répondent à la définition générale de travailleur au sens de l'article 2 de ladite loi.

L'arrêté royal spécifique du 19 février 1997 concernant la protection des intérimaires est en cours de révision et sera remplacé par un nouvel arrêté qui améliorera encore la protection de la santé et de la sécurité de ces travailleurs, notamment par l'imposition d'un modèle de fiche de poste à remplir par les intervenants.

### *Mesures relatives aux travailleurs à durée déterminée*

Ces travailleurs peuvent être soit des travailleurs liés par un contrat à durée déterminée, et dans ce cas répondent à la définition de travailleur (art 2 § 1<sup>er</sup> de la loi du 04-08-96 relative au bien être au travail), soit des personnes assimilées à des travailleurs (art2 § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> de cette loi) qui effectuent un travail à durée déterminée, telles que des personnes qui suivent une formation professionnelle, des apprentis ou des stagiaires.

Tous ces travailleurs assimilés bénéficient de la même protection que les autres travailleurs en matière de bien être au travail.

Seuls les stagiaires se voient appliquer une réglementation spécifique (AR DU 21-09-04 modifié par l'AR DU 30-09-05, disponible sur le site du SPF Emploi) qui impose notamment une surveillance de santé spécifique aux stagiaires dans certains cas (moins de 18 ans, ou travail de nuit, ou travaux visés dans l'annexe à l'AR du 03-05-99 relatif à la protection des jeunes au travail), et qui leur interdit certains travaux (travaux interdits aux jeunes au travail visés par l'AR précité du 03-05-99).

<b>ARTICLE 3 : DROIT A LA SECURITE ET A L'HYGIENE DANS LE TRAVAIL</b>
---

### **ARTICLE 3§2**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs à édicter des règlements de sécurité et d'hygiène; »*

cf. article 3 §1<sup>er</sup>.

**ARTICLE 3 : DROIT A LA SECURITE ET A L'HYGIENE DANS LE TRAVAIL**

### ARTICLE 3§3

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent à édicter des mesures de contrôle de l'application de ces règlements ; »*

#### Au niveau fédéral

STATISTIQUES INSPECTIONS MEDICALE ET TECHNIQUE

#### **A. Inspection médicale**

##### **Tableau des activités**

	1999	2000	2001
Visites d'inspection	15.371	16.993	11.809
Travailleurs concernés	700.853	1.397.716	871.068
Plaintes traitées	1.941	2.634.	2.693
Avertissements	1.050	1.957	1.927
Pro justitia	45	66	27
Amiante			
- agrément d'entreprises	----	47	13
- notification de travaux	362	595	466
Arbitrages médicaux	76	121	121

#### **B. Inspection technique**

##### **Tableau des activités**

	1999	2000	2001
Visites d'inspection	36.218	34.996	32.139
Avertissements	---	---	11.424
Pro justitia	262	229	246
Visiteurs ateliers modèles	987	1.413	1.533

Déclarations accidents du travail traitées	154.329	157.394	147.609
Plaintes traitées	287	288	322

### **Réponse aux questions des experts**

- Accidents du travail

Les statistiques en matière d'application d'accidents du travail se trouvent sur le site du Fonds des Accidents du travail : <http://socialsecurity.fgov.be/fapfat/>

### **Mesures spécifiques de sécurité dans la construction**

L'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires et mobiles prévoit les mesures en matière de sécurité et de santé des travailleurs à prendre dans les lieux où s'effectuent des travaux du bâtiment ou de génie civil. (voir annexes)

L'ensemble des dispositions plus générales contenues dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et dans ses arrêtés d'exécution (qui constituent le code du bien-être au travail) sont également d'application sur ces chantiers

### **Maladies professionnelles**

Les statistiques les plus récentes en matière de maladies professionnelles se trouvent sur le site du Fonds des maladies professionnelles : <http://www.fmp-fbz.fgov.be>

#### Maladies professionnelles du personnel soignant

La remarque du CEDS relative aux maladies infectieuses du personnel soignant ne paraît pas être en adéquation avec les statistiques du Fonds des maladies professionnelles.

En effet, dans le tableau ci-dessous où sont repris le nombre de cas d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente reconnus pour la première fois pendant l'année considérée, n'apparaît nulle tendance à une augmentation.

	1990		1991		1992		1993		1994		1995		1996	
<b>Maladies</b>	<b>IT</b>	<b>IP</b>	<b>IT</b>	<b>IP</b>	<b>IT</b>	<b>IP</b>	<b>IT</b>	<b>IP</b>	<b>IT</b>	<b>IP</b>	<b>IT</b>	<b>IP</b>	<b>IT</b>	<b>IP</b>
1.404.01	13	2	21		20	1	18	1	22		28	2	19	1
1.404.02	38	1	35		47		32		37		34	3	26	1
1.404.03	15		22		28		21		29		36			

#### Consultation des travailleurs dans les entreprises dépourvues de délégation syndicale

La consultation directe des travailleurs par l'employeur est prévue aux articles 31bis à 31quater de la loi du 03-5-99 relative aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail, modifiée par l'A.R. du 10-08-01 (disponible aussi sur le site SPF EMPLOI : réglementation, bien-être, code sur le bien-être).

## **Réponse aux questions du CEDS**

### **Mesures spécifiques de sécurité dans la construction**

L'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires et mobiles prévoit les mesures en matière de sécurité et de santé des travailleurs à prendre dans les lieux où s'exécutent des travaux du bâtiment ou de génie civil. (voir annexes)

L'ensemble des dispositions plus générales contenues dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et dans ses arrêtés d'exécution (qui constituent le code du bien-être au travail) sont également d'application sur ces chantiers.

<b>ARTICLE 3 : DROIT A LA SECURITE ET A L'HYGIENE DANS LE TRAVAIL</b>
---

## **ARTICLE 3§4**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent à promouvoir l'institution progressive des services de santé au travail pour tous les travailleurs, avec des fonctions essentiellement préventives et de conseil ; »*

### **Dispositions légales.**

#### **SECTEUR PRIVE ET SECTEUR PUBLIC**

En Belgique, l'article 33 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, prévoit que chaque employeur doit créer un service interne pour la prévention et la protection au travail, et que dans certains cas, l'employeur doit faire appel à un service externe pour la prévention et la protection au travail. La répartition des missions entre ces services dépend de la nature des risques spécifiques rencontrés dans les entreprises. Les missions de ces services sont détaillées dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail (MB 31-03-98) et dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail (MB 31-03-98).

Ces services sont accessibles à tous les travailleurs, sont composés sur une base multidisciplinaire et exercent des fonctions essentiellement préventives et de conseil.

Ces principes sont développés dans la réglementation citée.

<b>ARTICLE 4 : DROIT A UNE REMUNERATION EQUITABLE</b>
---

## ARTICLE 4§1

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent ; »*

### **Evolution depuis le dernier rapport**

### **SECTEUR PUBLIC**

#### **Question A**

Prière d'indiquer les méthodes prévues et les mesures prises pour assurer aux travailleurs une rémunération équitable tenant compte des conditions de vie nationales et en particulier de l'évolution du coût de la vie et du revenu national.

Les agents de la fonction publique administrative fédérale sont répartis selon la classification suivante des fonctions et des emplois :

- 1°) les fonctions de management et d'encadrement, qui correspondent respectivement à des fonctions de commandement et à des fonctions d'appui logistique au management ; ces emplois sont réservés à des diplômés universitaires et sont pourvus par mandat ;
- 2°) les emplois du niveau A, dévolus également en principe à des diplômés universitaires, qui correspondent à des tâches d'étude, de conseil, de contrôle, de coordination et de préparation des lois et règlements ; ces emplois sont répartis en cinq classes, chaque classe regroupant les fonctions ayant un niveau comparable de complexité, d'expertise technique et de responsabilité ;
- 3°) les emplois du niveau B, dévolus en principe aux diplômés de l'enseignement supérieur de type court ; les fonctions exercées relèvent de domaines d'expertise variés, tels que le paramédical, la sécurité et le bien-être, l'audiovisuel, le dessin, la formation, etc... ;
- 4°) les emplois du niveau C, dévolus en principe aux diplômés de l'enseignement secondaire supérieur ; les fonctions exercées relèvent aussi de domaines variés, tels que la gestion de dossiers ou de documentation, l'assistance en informatique, le dessin, la photographie, etc... ;
- 5°) les emplois du niveau D, pour lesquels la possession d'un diplôme n'est pas requise ; les fonctions exercées sont des tâches d'exécution (accueil, cuisine, transport, gestion de matériel et de produits, etc...).

Le traitement des agents précités varie selon leur appartenance à l'une des fonctions prédécrites.



Ainsi, les fonctions de management et d'encadrement sont-elles rémunérées sur base d'un système de pondération des fonctions, mettant en jeu 13 critères objectifs.

Au sein du niveau A, les échelles de traitement sont fixées par classe (de A 1 à A 5, celle-ci étant la plus élevée). Chaque agent se verra attribuer une classe sur base d'un système de pondération et de classification des fonctions.

Pour le niveau A, la lettre de l'échelle en désigne le niveau, le premier chiffre, la classe et le second chiffre, la place de l'échelle par rapport aux autres échelles dans la classe.

Dans les niveaux B, C et D, chaque agent est doté d'un grade. La première lettre de l'échelle en désigne le niveau, la seconde, la catégorie de fonction et le chiffre, la place de l'échelle par rapport aux autres échelles attachées aux grades.

Chaque agent des niveaux A, B, C et D doit obtenir, dans son échelle, l'échelon qui correspond à son ancienneté pécuniaire, c'est-à-dire à la durée des services admissibles qui peuvent lui être comptés et qui ont été accomplis avant sa nomination soit dans d'autres services publics, soit, s'il y échet, dans le secteur privé (au titre de l'expérience utile). Ensuite, son traitement augmente d'échelon en échelon en fonction du nombre d'années accomplies à l'Etat.

Les droits pécuniaires des contractuels de la fonction publique administrative fédérale sont fixés par un arrêté royal du 11 février 1991.

Il est tenu compte régulièrement de l'évolution du coût de la vie dans la détermination du traitement : celui-ci est lié aux fluctuations de l'indice-santé des prix à la consommation qui est publié mensuellement. Quand la moyenne arithmétique des indices du mois en question et des 3 mois qui précèdent dépasse un indice-pivot (actuellement, 189,48), les traitements sont augmentés de 2 % à partir du deuxième mois qui suit le mois dont l'indice atteint le chiffre qui justifie une modification.

Enfin, dans le cadre des relations sociales, des conventions sont conclues avec les organisations syndicales. Ainsi, une augmentation linéaire des traitements de 1 % a été consentie au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour le niveau D, au 1<sup>er</sup> juin 2002 pour le niveau C, au 1<sup>er</sup> octobre 2002 pour le niveau B et au 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour le niveau A.

### **Question B**

Prière d'indiquer si parmi ces méthodes figurent des méthodes de fixation de taux minima de salaires, légales ou conventionnelles.

Par rapport au rapport précédent, il convient de signaler que le montant de la rétribution garantie est fixé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 à 13.234,20 EUR.

### **Question C**

Prière d'indiquer quelle proportion de salariés ne bénéficie pas d'une protection légale ou conventionnelle en matière de rémunération.

Question sans objet pour le secteur public.

### **Question D**

Prière de fournir des informations sur :

- le salaire moyen national net (cotisations de sécurité sociale et impôts déduits) ;
- le salaire minimum légal net, le cas échéant ou un éventail des salaires nets les plus bas (cotisations de sécurité sociale et impôts déduits).

Prière de fournir, dans la mesure du possible, des informations sur :

- le pourcentage des travailleurs rémunérés au salaire minimum légal ou aux salaires les plus bas (cotisations de sécurité sociale et impôts déduits) ;
- l'évolution du salaire minimum légal net, le cas échéant, et/ou des plus bas salaires par rapport au salaire moyen net et toute étude disponible sur cette question.

#### **Le salaire moyen national net**

Il s'agit d'une donnée purement théorique pour la fonction publique, compte tenu de la ventilation du personnel par niveaux, et, au sein de ceux-ci, du déroulement des carrières. A cela s'ajoute la problématique des échelles de traitement liées à des grades communs et celles liées à des grades particuliers.

A titre indicatif, pour la fonction publique fédérale et sans tenir compte des traitements des titulaires des fonctions de management et d'encadrement, un traitement annuel moyen pour les grades communs régime statutaire correspondrait à :

40.007,10 EUR à 100 % (RMG – max. A 53), soit 54.921,75 EUR indexés bruts, soit 48.852,90 EUR bruts imposables.

Compte tenu du système d'imposition différent selon les situations familiales, il n'est pas possible de communiquer un montant net.

#### **Le salaire minimum légal**

Le revenu minimum annuel garanti est fixé pour la fonction publique comme suit :

- agent statutaire : 13.234,20 EUR à 100 % ;
- agent contractuel : 12.478,10 EUR à 100 %.

Ces montants incluent l'allocation de foyer ou l'allocation de résidence, selon la situation familiale de l'agent.

Ces montants annuels indexés correspondent à :

- **agent statutaire :**

18.167,91 EUR indexés bruts, 16.160,35 EUR bruts imposables (pour le montant net, voir remarque ci-dessus) ;

- **agent contractuel :**

17.129,93 EUR indexés bruts, 14.891,05 EUR bruts imposables (pour le montant net, voir remarque ci-dessus).

Il est à noter que le R.M.G. des agents contractuels fait en plus l'objet d'une réduction de cotisations sociales en fonction d'une zone de masse salariale et du taux d'occupation du travailleur. (Application de l'article 107 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales budgétaires et diverses et de l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire).

- **% des travailleurs rémunérés par R.M.G.**

Cette donnée n'est pas disponible car la ventilation de l'effectif par échelon barémique des échelles de traitement n'existe pas.

En effet, l'octroi du R.M.G. est fonction de la comparaison entre les montants des R.M.G. ci-dessus desquels il faut déduire, selon la situation familiale, l'allocation de foyer ou de résidence, et chacun des montants de chacune des échelles de traitement ; si ce dernier est plus bas, le R.M.G. est accordé.

- **Evolution du salaire minimum**

Le montant annuel à 100 % du R.M.G. des contractuels s'élève à 12.478,10 EUR. Il a été revalorisé de 1 % au 1<sup>er</sup> janvier 2002 suite à la dernière augmentation linéaire.

Voir ci-dessus pour l'évolution nette.

Le montant annuel du R.M.G. des statutaires a été revu au 1<sup>er</sup> juillet 2000 afin de maintenir l'équité entre les contractuels (voir ci-dessus) et les statutaires bénéficiaires du R.M.G.

Il a été revalorisé de 1 % au 1<sup>er</sup> janvier 2002 suite à la dernière augmentation linéaire.

## **SECTEUR PRIVE**

La Belgique connaît un système de concertation sociale dans lequel la négociation de conventions collectives au niveau sectoriel fixant les salaires et durées du travail joue un rôle central. On compte aujourd'hui près de 170 commissions paritaires sectorielles qui sont autant de « centres de négociation » de conventions collectives qui sont ensuite rendues obligatoires par arrêté royal et qui s'imposent alors comme des normes à tous les employeurs du secteur.

Le non-respect de ces normes est sanctionné pénalement.

#### - Salaire Minimum

La Belgique connaît un « salaire minimum » interprofessionnel fixé par convention collective (au niveau du Conseil national du travail) et qui concerne l'ensemble des travailleurs salariés du secteur privé.

En fait, il s'agit d'un « revenu mensuel minimum moyen garanti » qui est un concept plus large que le salaire entendu au sens strict : il comprend pratiquement tous les éléments de la rémunération (il comprend par exemple les diverses primes qui s'ajoutent au salaire mais pas le double pécule de vacances). Il s'élevait à 1234,20 euros au 1<sup>er</sup> août 2005 pour un travailleur âgé de 21 ans et plus et à 1268,22 euros pour un travailleur de 21 ans et demi et plus comptant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise et enfin à 1283,34 euros pour un travailleur âgé de 22 ans et plus comptant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. A noter que le revenu minimum applicable aux jeunes de moins de 21 ans est inférieur à ces montants : un taux réduit étant fixé pour chaque année d'âge à partir de 15 ans.

En 2003 : 3,04% des travailleurs à temps plein percevaient un salaire mensuel brut entre 1.000 et 1.399 euros.

#### - Salaires conventionnels

La formation des salaires se développe pratiquement au niveau de chaque commission paritaire sectorielle par la fixation de barèmes, par la détermination d'un mécanisme d'indexation (qui fixe les modalités de liaison du salaire à l'évolution des prix) et par l'octroi d'augmentations de salaire (un « round » de négociations entraînant l'octroi de nouveaux avantages salariaux porte en général sur une période de deux ans dans la foulée de la conclusion de l'accord interprofessionnel conclu chaque année paire). La fixation de barèmes passe par la négociation de classifications de fonctions auxquelles sont rattachées des échelles salariales qui peuvent dans de nombreux cas varier en fonction de l'ancienneté ou de l'âge. Pour les ouvriers, les barèmes déterminent des taux horaires (salaires horaires) et pour les employés des taux mensuels (traitements mensuels). A noter qu'à ce niveau se négocient également des durées du travail. Il en résulte au niveau de chaque secteur d'activité la possibilité de déterminer chaque mois pour un travailleur déterminé le salaire conventionnel qui lui est applicable sur la base de sa qualification (sur la base de classifications de fonctions) et éventuellement de son âge ou de son ancienneté et une durée du travail.

Au niveau de l'entreprise, ces normes s'imposent comme des minima absolus. Des salaires sont éventuellement négociés à ce niveau sont nécessairement supérieurs aux salaires conventionnels et la durée du travail éventuellement négociée inférieure à celle déterminée au niveau du secteur.

- Encadrement salarial

Une loi de « sauvegarde de la compétitivité » votée en 1996 donne la possibilité au gouvernement de fixer, à l'issue d'une procédure de concertation avec les partenaires sociaux, une « norme salariale » qui fixe une marge maximale pour l'évolution du coût salarial, donc en fait à la négociation d'augmentations salariales. Depuis 1999, cette norme qui est négociée par les partenaires sociaux et qui fait partie de l'accord interprofessionnel conclu tous les deux ans est devenue « indicative » ; son respect n'est donc plus contrôlé par les services de la Direction générale de contrôle des lois sociales.

## **Réponses aux questions du CEDS**

### **Situation des travailleurs à temps partiel**

*En vertu de la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et le CES, le législateur belge a voté la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel.*

Cette loi fixe, en son article 4, comme principe que « **pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives** ».

*Dès le moment où, mis à part le taux d'occupation, la situation est identique, il est interdit de traiter différemment les travailleurs à temps partiel.*

En l'absence d'une définition des « raisons objectives » dans l'accord-cadre, on peut utilement se référer aux éléments constitutifs de cette notion qui se dégagent de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes relatives à la directive 76/207 du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, plus spécialement en matière de discrimination indirecte dans le domaine de l'égalité de traitement entre hommes et femmes résultant d'une distinction opérée entre travail à temps partiel et travail à temps plein.

Ainsi, la Cour de Justice a indiqué que la vérification de l'existence de justifications objectives devait se faire en tenant compte du principe la proportionnalité. Pour elle, une différence de traitement est objectivement justifiée s'il apparaît que la règle qui la prévoit répond à un objectif légitime de sa politique sociale, que cet objectif est étranger à toute discrimination fondée sur le sexe, que les moyens mis en oeuvre sont aptes et nécessaires à la réalisation de cet objectif (n'existe-t-il pas d'autres moyens n'opérant pas de différenciation pour réaliser le même objectif ?).

Les second et troisième alinéas de la loi précise cependant que « **lorsque c'est approprié, leurs droits peuvent être déterminés en proportion de la durée de leur travail et que, lorsque des raisons objectives le justifient, l'accès à des conditions d'emploi particulières peut être subordonné à une période d'ancienneté, une durée du travail ou des conditions de salaire** ».

A ce jour, il n'existe pas dans la législation du travail de dispositions légales ou réglementaires qui fixent des conditions particulières pour l'application de certaines normes aux travailleurs à temps partiel. Il est toutefois

possible que certaines dispositions figurant dans des conventions collectives de travail contiennent de telles conditions particulières d'application pour les travailleurs à temps partiel. Si tel était le cas, ces conditions basées sur l'ancienneté, la durée du travail ou encore sur la rémunération ne pourraient être prévues et appliquées que pour autant qu'elles se fondent sur des raisons objectives.

Lorsque la rémunération évolue avec l'ancienneté du travailleur, quelle est l'influence de son statut de travailleur à temps partiel sur cette évolution ?

Le Conseil national du travail a, en son avis n° 1302 donné le 9 février 2000 à propos de l'accord cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et le CES, dans le cadre de la transposition de la dite directive en droit belge, rappelé que ce principe de non-discrimination est inscrit dans notre droit depuis 1980 (la CCT n° 35 – modifiée par la CCT n° 35bis en date du 9 février 2000) et est respecté par les partenaires sociaux recommandé aux partenaires sociaux de respecter ce principe. Il faut en effet prendre en compte que si le calcul de la rémunération est établi en fonction de l'ancienneté, le fait de travailler à temps partiel ne peut retarder l'octroi des augmentations barémiques en question.

Si la rémunération d'un travailleur à temps partiel est proportionnée, le fait de travailler à temps partiel ne peut retarder l'avancement barémique alors que la loi prévoit la possibilité, lorsque des raisons objectives le justifient, que l'accès à des conditions d'emploi particulières puissent être subordonnées à une période d'ancienneté, une durée du travail ou des conditions de salaire.

#### ARTICLE 4 : DROIT A UNE REMUNERATION EQUITABLE

### ARTICLE 4§2

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ; »*

#### **Evolution depuis le dernier rapport**

#### **SECTEUR PUBLIC**

##### **Question A**

Prière d'indiquer les dispositions de la législation ou des conventions collectives qui régissent le paiement des heures de travail supplémentaires, comment sont calculés les taux de rémunération majorés, à quelles catégories de travaux et de travailleurs elles s'appliquent.

*Prière de préciser les dispositions qui régissent le paiement des heures supplémentaires effectuées les samedis, dimanches et certains jours non ouvrables ou à certaines heures (notamment travail de nuit).*

##### **Question B**

Prière d'indiquer les cas particuliers dans lesquels des exceptions sont prévues.

*Aucun élément nouveau n'est à signaler depuis le rapport précédent.*

### **Conclusions négatives**

Pour ce qui concerne la durée du congé compensatoire en cas de prestation d'heures supplémentaires, le gouvernement belge envisage une adaptation de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

### **SECTEUR PRIVE**

Question A. Dispositions de la législation ou des CCT qui régissent le paiement des heures de travail supplémentaires, taux majorés, à quelles catégories de travaux et de travailleurs elles s'appliquent. Travail supplémentaire effectué les samedis, dimanches et certains jours non ouvrables ou à certaines heures.

Question B. Cas particuliers - exceptions. Incidences sur la rémunération ou la compensation des heures supplémentaires.

*Question A.*

*Les dispositions légales se trouvent dans les articles 21 à 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Mis à part ce qui est indiqué ci-dessous (question B), rien n'a changé durant la période de référence.*

*Une note complète est intégrée sur le site Internet du département.*

*Question B. Cas particuliers - exceptions*

*Pour la période de référence 2001-2004, aucune modification n'est intervenue.*

Une note explicative complète est publiée sur notre site web.

<http://www.meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrbb02.htm>

## ARTICLE 4 : DROIT A UNE REMUNERATION EQUITABLE

### ARTICLE 4§3

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ; »*

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

#### **SECTEUR PUBLIC**

Aucune modification n'est à signaler depuis le rapport précédent.

#### **SECTEUR PRIVE**

Le gouvernement belge continue à sensibiliser les partenaires sociaux sur la problématique de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.  
(Voir notamment la brochure : « Evaluation et classification de fonctions – Des outils pour l'égalité salariale).

#### **Licenciement par représailles.**

L'employeur qui licencie un travailleur parce qu'il a déposé plainte au titre de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes, en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, commet une discrimination au sens de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

En effet, l'arrêt 157/2004 rendu le 6 octobre 2004 par la Cour d'Arbitrage a pour conséquence d'étendre le champ d'application de la loi.

Aux termes de l'article 21 de cette loi, l'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui a déposé une plainte ou qui a introduit une action en justice.

Si l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, le travailleur peut demander sa réintégration.

Lorsque le travailleur est réintégré, l'employeur doit payer la rémunération perdue et verser les cotisations afférentes à cette rémunération.

Si le travailleur n'est pas réintégré, l'employeur doit verser à celui-ci une indemnité équivalente soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au dommage réellement causé. C'est au travailleur que revient le choix de l'indemnité..

#### **Réponse aux questions du CEDS**

#### **Salaires mensuels bruts moyens**



En 2003, le salaire mensuel brut moyen était de 2.589 Euro

#### **Ecart salarial entre les hommes et les femmes**

En 2003, cet écart salarial était de 82,80 %

<b>ARTICLE 4 : DROIT A UNE REMUNERATION EQUITABLE</b>
---

#### **ARTICLE 4§4**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi ; »*

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

#### **SECTEUR PUBLIC**

##### **Question A**

Prière d'indiquer si des délais de préavis sont fixés par la loi, par des conventions collectives ou par la pratique et, dans l'affirmative, la durée de ces délais, notamment en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Prière d'indiquer si les conventions collectives peuvent déroger aux délais minimums de préavis fixés par la loi.

Prière d'indiquer les délais de préavis qui s'appliquent aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à domicile.

Prière d'indiquer les hypothèses dans lesquelles le travailleur peut être privé du délai de préavis.

Prière d'indiquer si en cas de cessation d'un contrat à durée déterminée, un délai de préavis est prévu lorsque le contrat n'est pas renouvelé.

*La matière de la cessation définitive des fonctions est réglée dans l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat aux articles 112 et suivants qui envisagent les cas de perte d'office et sans préavis de la qualité d'agent de l'Etat.*

*Il est à remarquer que le stagiaire, qui n'a pas la qualité d'agent de l'Etat, peut être licencié pour cause d'inaptitude professionnelle moyennant un délai de préavis de 3 mois (article 28 sexies, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat).*

*En ce qui concerne le personnel contractuel, ce sont les dispositions du droit commun qui leur sont applicables, et plus particulièrement la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.*

*Après sa nomination, un fonctionnaire peut être licencié pour inaptitude professionnelle. L'arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux a remplacé l'arrêté royal du 26 avril 1999 cité dans le rapport précédent. A l'instar de ce dernier, le nouvel arrêté royal prévoit le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent de l'Etat auquel deux mentions « insuffisant » auraient été attribuées. Un recours suspensif contre l'attribution de chacune de ces mentions lui est ouvert auprès d'une chambre de recours paritaire.*

*Si le licenciement est prononcé, une indemnité de départ est accordée à l'agent licencié, égale à 12 fois la dernière rémunération mensuelle de l'agent si celui-ci compte au moins 20 années de service, 8 fois ou 6 fois selon que l'agent compte dix ans de service ou moins de dix ans de service.*

*Les contractuels sont également évalués en vertu de l'arrêté royal du 2 août 2002 précité. Toutefois, si le rapport d'évaluation se conclut par une mention finale « insuffisant », il est mis fin au contrat de travail, dans le respect des dispositions impératives de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ce qui signifie que les délais légaux de préavis doivent être respectés.*

### **Question B**

Prière d'indiquer si le salarié peut contester devant une autorité juridictionnelle la légalité d'un préavis.

*Préalablement à la décision de licenciement, le stagiaire du niveau A est entendu par la commission interdépartementale des stages (article 32, § 3 du statut des agents de l'Etat) qui soumet la proposition motivée de licenciement au ministre qui a la fonction publique dans ses attributions et au ministre du service public fédéral auquel le stagiaire est affecté (article 32, § 2, 2°).*

*Le stagiaire des autres niveaux est entendu par la commission des stages de son service public fédéral (article 36, § 3) qui soumet la proposition motivée à l'autorité revêtue du pouvoir de nomination (article 36, § 2, 2°).*

*Dans les organismes d'intérêt public et les institutions publiques de sécurité sociale, des commissions interparastatales des stages et des commissions de stages ont été instituées, avec les mêmes attributions.*

S'il est effectivement licencié, le stagiaire dispose encore du recours en annulation devant le Conseil d'Etat.

## SECTEUR PRIVE

*Question A. Indiquer si des délais de préavis sont fixés par la loi, par des CCT ou par la pratique et, dans l'affirmative, la durée de ces délais, notamment en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Les C.C.T. peuvent-elles déroger aux délais minimum de préavis fixés par la loi. Travailleurs à temps partiel et travailleurs à domicile. Hypothèses dans lesquelles le travailleur peut en être privé. Contrats à durée déterminée, cas où le contrat de travail n'est pas renouvelé.*

Question B. Le salarié peut-il contester devant une autorité juridictionnelle la légalité d'un préavis ?

\* \* \*

Question A.

▪ *S'agissant d'employés,*

*- l'article 82, §1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail fixe des délais de préavis en fonction de l'ancienneté : le délai de préavis à respecter par l'employeur est d'au moins trois mois si le travailleur compte moins de 5 ans d'ancienneté. Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de 5 ans de service chez le même employeur si la rémunération est égale ou inférieure à 27.597 € (chiffre valable pour les licenciements notifiés en 2006) ;*

*- le §2 prévoit que, si le travailleur gagne plus de 27.597 €, la durée du préavis doit être fixée de commun accord, au plus tôt au moment où le congé est donné. En ce cas, les parties conviennent d'un préavis qui ne peut être inférieur à celui prévu si le travailleur gagnait 27.567 € ou moins. Ce préavis pourra tenir compte de divers critères tels que l'ancienneté, la fonction, l'âge ou le niveau de rémunération.*

En ce qui concerne cette catégorie, rien n'a changé. Le montant a été adapté en fonction de l'évolution du coût de la vie, annuellement, comme c'était déjà le cas auparavant.

- *S'agissant d'ouvriers, c'est l'article 59 de la loi qui fixe ces délais de préavis. L'article 61 de cette loi précise que - pour le secteur privé - le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente, fixer des délais de préavis autres dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs.*

*A ce jour, il existe environ 70 arrêtés royaux pris sur base de propositions de commissions paritaires, visant à donner une durée au moins égale, sinon supérieure à celle de la C.C.T. n° 75 du 20 décembre 1999 (Cfr. infra).*

*Dans le cadre de son pouvoir réglementaire, le Roi peut déroger tant à la baisse qu'à la hausse. C'est le cas pour des secteurs particuliers tels que l'HORECA, le secteur de la coiffure, les services de garde, les aides familiales, les maisons d'accueil et d'hébergement lorsque le travailleur compte moins de six mois ou d'un an d'ancienneté.*

Il convient cependant de prendre en compte la modification intervenue ces dernières années, à savoir celle qui a allongé les préavis des **ouvriers** comptant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise. Cette mesure a été introduite par la C.C.T. du 20/12/1999 et est entrée en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2000, donc avant la période de référence indiquée. Cette disposition

ne s'appliquait pas au secteur public ; ce qui explique que la loi a été modifiée ultérieurement pour ce secteur (Cfr. infra).

*La règle générale pour le secteur privé (C.C.T. n°75 du Conseil national du travail) en matière de délais de préavis est la suivante depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 :*

<u>Ancienneté</u>	<u>Durée du préavis</u>
Moins de six mois	28 jours
De six mois à moins de 5 ans	35 jours
De 5 ans à moins de 10 ans	42 jours
De 10 ans à moins de 15 ans	56 jours
De 15 ans à moins de 20 ans	84 jours
20 ans en plus	112 jours

*Sur notre site Internet, figure un tableau reprenant, par secteur d'activité, les arrêtés royaux modifiant les délais de préavis pour certaines catégories d'ouvriers en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux des délais de préavis.*

- *En ce qui concerne le secteur public, la loi du 3 juillet 1978 a été modifiée par la loi du 22 avril 2003, accordant des délais de préavis identiques à ceux fixés par la C.C.T. n° 75 pour le secteur privé (ci-dessus).*

*Les travailleurs à temps partiel bénéficient de préavis de durée identique à celui applicable aux travailleurs à temps plein. (application de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel, mise en œuvre de la directive 97/81/CE du Conseil).*

*Les travailleurs à domicile bénéficient des mêmes délais de préavis que les autres travailleurs Conformément à l'article 119.2, §1<sup>er</sup>, les règles communes s'appliquent.*

*S'agissant de contrats de travail à durée déterminée, notre législation ne prévoit aucun de délai de préavis, la date de fin de contrat étant indiquée dans le contrat lui-même. L'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 précise cependant que, lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. Dans cette hypothèse, l'employeur est tenu de notifier le congé en respectant un délai de préavis semblable à celui qu'il aurait dû respecter s'il s'agissait d'un travailleurs engagés à durée indéterminée.*

*Le travailleur est ou peut être privé du préavis :*

- *En cas de rupture de commun accord ;*
- *Si le contrat a été conclu avec une clause résolutoire (sauf les clauses déclarées illégales) ;*
- *En cas de motif grave ;*
- *En cas de force majeure empêchant définitivement l'exécution du contrat ;*
- *En cas de décès de l'employeur entraînant la cessation de l'activité ;*
- *En cas de résolution judiciaire demandée par l'employeur ;*
- *Si le contrat a été conclu à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ;*
- *En cas d'acte équipollent à rupture dans le chef du travailleur.*

## ARTICLE 4 : DROIT A UNE REMUNERATION EQUITABLE

### ARTICLE 4§5

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales ; »*

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

#### **SECTEUR PRIVE ET SECTEUR PUBLIC**

Une saisie-arrêt sur salaire est une forme de saisie exercée par des tiers. Elle implique qu'un créancier puisse saisir le salaire de son débiteur. Les règles régissant les saisies effectuées par des tiers sont essentiellement fixées aux articles 1445 et suivants du Code judiciaire. Quant à l'insaisissabilité partielle des revenus, elle est réglée par les articles 1409 et suivants du Code judiciaire. C'est l'article 1409 du Code judiciaire qui règle la question des revenus proprement dits du salaire et prévoit que ces derniers ne sont pas complètement saisissables.

Cet article prévoit que les sommes payées en exécution d'un contrat de louage de travail, d'un contrat d'apprentissage, d'un statut, d'un abonnement ainsi que celles qui sont payées aux personnes qui autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, peuvent être cédées ou saisies sans limitation pour la partie du montant total de ces sommes qui dépassent (1.152) E par mois civil.

La partie de ces sommes supérieure à (954) E et n'excédant pas (1.053) E par mois civil, ne peut être cédée ni saisie pour plus de 30 p.c. au total, la partie supérieure à (1053) E et n'excédant pas (1.152) E par mois civil, ne peut être cédée ni saisie pour plus de 40 p.c. au total ; la partie supérieure à (889) E et n'excédant pas (954) E par mois civil, ne peut être cédée ni saisie pour plus d'un cinquième au total. La part de ces sommes qui ne dépasse pas (889) E par mois civil ne peut être cédée ni saisie.

*Lorsque les personnes, visées à l'alinéa premier, ont un ou plusieurs enfants à charge, les montants mentionnés aux alinéas précédents sont majorés de (54) E par enfant à charge. Le Roi détermine ce qu'il y a lieu d'entendre par enfant à charge.*

Enfin, il convient de remarquer que les plafonds d'insaisissabilité sont indexés chaque année (cf. ceux ici mentionnés ont été fixés par arrêté royal du 9/12/2004).

**ARTICLE 8 : DROIT DES TRAVAILLEUSES A LA PROTECTION DE LA  
MATERNITE**

**ARTICLE 8§1**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection de la maternité, les Parties s'engagent à assurer aux travailleuses avant et après l'accouchement, un repos d'une durée totale de quatorze semaines au minimum, soit par un congé payé, soit par des prestations appropriées de sécurité sociale ou par des fonds publics ; »*

**Evolution depuis le dernier rapport.**

**SECTEUR PUBLIC**

**Question A**

Prière d'indiquer la durée du congé de maternité en précisant, le cas échéant, sa répartition avant et après l'accouchement.

*A dater du 1<sup>er</sup> juillet 2004, d'importantes modifications ont été apportées sur le plan de la protection de la maternité des membres du personnel statutaires et contractuels :*

- 1°) le congé de maternité de 15 semaines a été assoupli : les sept semaines de congé prénatal et les huit semaines de congé postnatal, sont devenues respectivement six et neuf semaines ;*
- 2°) le congé de maternité en cas de naissances multiples, qui était de 17 semaines, est porté à 19 semaines ;*
- 3°) le congé postnatal peut être prolongé, lorsque l'enfant doit rester dans l'établissement hospitalier après les sept premiers jours à compter de sa naissance, d'une durée égale à la période pendant laquelle l'enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. Cette prolongation ne peut excéder 24 semaines. (Voir arrêté royal du 12 octobre 2005 déjà cité).*

**Question B**

Prière de préciser s'il existe des cas où la durée totale de repos avant et après l'accouchement peut être inférieure à quatorze semaines.

*Sans objet pour la fonction publique.*

**Question C**

Prière d'indiquer si les prestations versées pendant la durée du congé de maternité sont accordées sous forme de congé payé (si le salaire perçu antérieurement est réduit, prière d'indiquer le montant de la réduction) dans le cadre d'un système de sécurité sociale ou par des prestations octroyées par des fonds publics, en précisant si le versement des prestations est soumis à des conditions et, dans l'affirmative, lesquelles.

*La prolongation du congé postnatal visée sous le point A.3° est aussi rémunérée ; cette rémunération ne peut excéder 24 semaines. (Voir arrêté royal du 12 octobre 2005 précité).*

*Les 19 semaines de congé de maternité visées sous le point A.2° sont rémunérées (idem).*

*Pour le personnel contractuel, assujetti à l'assurance maternité, il convient de se reporter au commentaire qui sera fait pour la présente disposition en ce qui concerne les travailleuses du secteur privé.*

#### **Question D**

Prière d'indiquer, dans le cas où tout ou partie des prestations dues pendant le congé de maternité n'est pas couvert par des congés payés, le montant des prestations de sécurité sociale ou des prestations octroyées par les fonds publics pendant le congé de maternité en valeur monétaire et, le cas échéant, en pourcentage par rapport au salaire perçu antérieurement.

*Question sans objet pour la fonction publique.*

#### **Question E**

Prière d'indiquer les sanctions éventuelles frappant l'employeur en cas d'inobservation de cette disposition et prière d'indiquer si la travailleuse a la faculté de renoncer éventuellement à une partie ou à l'intégralité de son congé de maternité.

*En cas d'inobservation des dispositions relatives au congé de maternité par l'employeur, la travailleuse a un recours auprès des juridictions du travail.*

*Par ailleurs, le report au-delà du congé postnatal des cinq premières semaines du congé prénatal pendant lesquelles la travailleuse a continué à travailler se fait à sa demande.*

#### **Question F**

Prière d'indiquer la protection à laquelle ont droit les femmes employées sur la base de contrats à durée déterminée ainsi que les ressortissantes des autres Parties contractantes à la Charte.

*Question sans objet pour la fonction publique.*

## **SECTEUR PRIVE**

### **Législation relative aux soins de santé et indemnités**

#### **A. Prière d'indiquer la durée du congé de maternité en précisant, le cas échéant sa répartition avant et après l'accouchement**

*Le congé de maternité a une durée de quinze semaines (dix sept semaines si une naissance multiple est prévue). Il comporte deux périodes distinctes: le repos prénatal, d'une part ; le repos postnatal, d'autre part.*

Le repos prénatal que doit demander l'intéressée débute au plus tôt six semaines (huit semaines en cas de naissance multiple) avant la date présumée de la naissance.

A partir du septième jour précédant la date prévue de l'accouchement, l'intéressée doit cesser toute activité professionnelle (ou interrompre le chômage contrôlé).

*La période de repos prénatal comporte donc une période facultative de cinq semaines (sept semaines en cas de naissance multiple) et une période obligatoire couvrant les sept jours précédant l'accouchement.*

Le repos postnatal comporte lui aussi une période obligatoire couvrant les neuf semaines suivant l'accouchement. Ce repos postnatal, de neuf semaines minimum, pourra s'étendre jusqu'à quatorze semaines (seize semaines en cas de naissance multiple), selon qu'un repos prénatal facultatif a été pris ou non par l'intéressée, la durée globale du congé pouvant atteindre quinze semaines (dix sept semaines en cas de naissance multiple).

En cas de naissance multiple, le repos postnatal peut, à la demande de la titulaire, être prolongé de deux semaines au maximum. En cas de naissance multiple, le repos de maternité peut donc comporter jusqu'à 19 semaines.

Le repos postnatal peut être prolongé lorsque le nouveau-né doit rester hospitalisé après les sept premiers jours à compter de la naissance. La durée de cette prolongation peut correspondre à la période pendant laquelle l'enfant doit rester hospitalisé à partir du 7<sup>ème</sup> jour. Toutefois, elle est limitée à 24 semaines maximum.

#### **B. Prière de préciser s'il existe des cas où la durée totale du repos avant et après l'accouchement peut être inférieure à douze semaines.**

Voir point A. précédent.

En principe, le congé de maternité est de minimum 15 semaines (17 semaines + 2 semaines éventuelles en cas de naissance multiple).

La titulaire peut cependant renoncer aux cinq semaines de congé prénatal facultatives bien que cette partie du congé constitue un droit. Le congé de maternité peut ainsi se réduire à 10 semaines suivant la volonté de la titulaire.

#### **C. Prière d'indiquer si les prestations versées pendant la durée du congé de maternité sont accordées sous forme de congé payé (si le salaire perçu antérieurement est réduit, prière d'indiquer le montant de la réduction) dans le cadre d'un système de sécurité sociale ou par des prestations octroyées par des fonds publics, en précisant si le versement des prestations est soumis à des conditions et, dans l'affirmative lesquelles.**



Pour chaque jour ouvrable des périodes de protection de la maternité (repos prénatal, postnatal, congé prophylactique) et pour chaque jour de ces mêmes périodes assimilé à un jour ouvrable, la titulaire reçoit une indemnité de maternité.

L'indemnité de maternité est fixée à un pourcentage de la rémunération perdue.

Ce montant est fixé comme suit :

	Trente premiers jours du repos de maternité	A partir du 31 <sup>ème</sup> jour et en cas de prolongation du repos prénatal
Travailleuses actives	82% de la rémunération brute perdue non plafonnée	75% de la rémunération brute perdue plafonnée à 107,4134 EUR (au 1 <sup>er</sup> janvier 2006) ou max. 80,56 EUR
Chômeuses complètes indemnisées	Indemnité de base de 60% de la rémunération brute plafonnée limitée au montant de l'allocation de chômage à laquelle la chômeuse aurait droit si elle n'était pas en repos de maternité + 19,5% de la rémunération brute plafonnée.	Indemnité de base de 60% de la rémunération brute plafonnée limitée au montant de l'allocation de chômage à laquelle la chômeuse aurait droit si elle n'était pas en repos de maternité + 15 % du salaire plafonné

Aucune cotisation de sécurité sociale (cotisation globale de 13,07%) n'est retenue sur les indemnités de maternité. Un précompte professionnel de 11,11% est cependant prélevé sur les indemnités de maternité mais cela est sans incidence. La travailleuse perçoit en effet un salaire net moindre du fait de l'application de ce précompte mais celui-ci est déduit à la fin du calcul de l'imposition.

La titulaire enceinte, accouchée ou allaitante dont l'exécution du contrat de travail est suspendue ou qui est dispensée du travail, peut prétendre à une indemnité de maternité, sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'est due, dont le montant est fixé à 60% de la rémunération perdue (rémunération brute plafonnée à 107,4134 EUR). La période pendant laquelle la titulaire allaitante peut prétendre à cette indemnité ne peut excéder une période de 5 mois prenant cours le jour de l'accouchement.

La titulaire enceinte, accouchée ou allaitante qui bénéficie d'un aménagement de ses conditions de travail ou obtient un travail de remplacement, a droit au salaire correspondant à sa nouvelle fonction. Si elle reçoit une rémunération inférieure à celle qui découle de son emploi habituel, elle a droit à une indemnité de maternité. Celle-ci est fixée à 60% de la rémunération brute plafonnée et est limitée à un montant égal à la différence entre 75% de la rémunération antérieure et la rémunération perçue pendant la période de protection.

Pour ouvrir un droit aux indemnités de maternité, il faut satisfaire aux conditions prévues pour le droit aux indemnités pour incapacité de travail ou autrement dit :

- être affiliée à une mutualité ou être inscrite à la Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité (ou à la Caisse des soins de santé de la Société nationale des chemins de fer belge (SNCB-Holding)).
- L'inscription ou l'affiliation porte ses effets le premier jour du trimestre au cours duquel la qualité de titulaire est acquise. Elle est maintenue pour un délai s'étendant au plus tard jusqu'à la fin de la deuxième année écoulée après la dernière année durant laquelle la titulaire avait encore droit à des prestations de santé ;
- avoir totalisé, au cours d'une période de six mois précédant la date de l'obtention du droit, 120 jours de travail ou jours assimilés ;

- fournir la preuve que, par rapport à cette même période, les cotisations pour le secteur des indemnités ont été effectivement payées ; ces cotisations doivent atteindre un montant minimum fixé par le Roi ou doivent être complétées par des cotisations personnelles.

D. Prière d'indiquer, dans le cas où tout ou partie des prestations dues pendant le congé de maternité n'est pas couvert par des congés payés, le montant des prestations de sécurité sociale ou des prestations octroyées par les fonds publics pendant le congé de maternité en valeur monétaire et, le cas échéant, en pourcentage par rapport au salaire perçu antérieurement.

Voir point C. précédent

E. Prière d'indiquer les sanctions éventuelles frappant l'employeur en cas d'inobservation de cette disposition et prière d'indiquer si la travailleuse a la faculté de renoncer éventuellement à une partie ou à l'intégralité de son congé de maternité.

En ce qui concerne le congé prénatal, une partie de celui-ci est légalement obligatoire. Il est constitué des 7 jours calendrier précédant la date présumée de l'accouchement. La partie restante est facultative (la travailleuse peut donc y renoncer) mais constitue néanmoins un droit.

En ce qui concerne le congé postnatal : celui-ci est obligatoire et commence à courir le jour de l'accouchement lui-même.

F. Prière d'indiquer la protection à laquelle ont droit les femmes employées sur la base de contrats à durée déterminée ainsi que les ressortissantes des autres Parties contractantes à la Charte.

La travailleuse qui est engagée dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité de maternité égale à 82% de sa rémunération brute non plafonnée, pendant les 30 premiers jours du repos de maternité ; elle a droit ensuite à 75% de sa rémunération brute plafonnée même si son contrat de travail vient à prendre fin dans le courant du congé de maternité. La travailleuse reste donc à charge de l'assurance maternité pendant toute la période de congé ainsi qu'en cas de prolongation, la fin de son contrat de travail n'ayant aucune incidence sur ses droits en matière d'assurance maternité.

Les ressortissantes des autres Parties contractantes à la Charte bénéficient de la même protection que les ressortissantes belges.

<p style="text-align: center;"><b>ARTICLE 8 : DROIT DES TRAVAILLEUSES A LA PROTECTION DE LA MATERNITE</b></p>
---

## ARTICLE 8§2

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection de la maternité, les Parties s'engagent à considérer comme illégal pour un employeur de signifier son licenciement à une femme pendant la période comprise entre le moment où elle notifie sa grossesse à son employeur et la fin de son congé de maternité ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant cette période ; »*

### SECTEUR PRIVE

Pas d'évolution dans la législation depuis le dernier rapport.

Licenciement illégal d'une femme enceinte ou en congé de maternité

Le licenciement constitue une discrimination au sens de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Cf. art.4 § 3 – licenciement par représailles.

**ARTICLE 8 : DROIT DES TRAVAILLEUSES A LA PROTECTION DE LA  
MATERNITE**

**ARTICLE 8§3**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection de la maternité, les Parties s'engagent à assurer aux mères qui allaitent leurs enfants des pauses suffisantes à cette fin ; »*

**Evolution depuis le dernier rapport**

**SECTEUR PRIVE**

*Indiquer les règles applicables en la matière en précisant si les pauses d'allaitement sont considérées comme des heures de travail et rémunérées comme telles.*

\* \* \*

Cette mesure étant entrée en vigueur avant la période de référence, elle a déjà fait l'objet de commentaires dans un précédent rapport.

Pour les modalités de l'octroi de ces pauses, veuillez consulter notre site internet [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be)

**ARTICLE 8 : DROIT DES TRAVAILLEUSES A LA PROTECTION DE LA  
MATERNITE**

**ARTICLE 8§4**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection de la maternité, les Parties s'engagent à réglementer le travail de nuit des femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leurs enfants ; »*

**Evolution depuis le dernier rapport.**

**SECTEUR PRIVE**

*Décrire (en détail) la réglementation du travail de nuit des femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leur enfant en précisant en particulier quelle période désigne le travail de nuit.*

\* \* \*

*Aucune modification n'est intervenue dans la période de référence (2003-2004).*

*Les règles générales relatives au travail de nuit sont reprise dans les articles 35 à 28bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.*

*Globalement, Le travail, en soi, est interdit la nuit entre 20 h le soir et 6 h le matin.*

*Des autorisations de travailler la nuit sont toutefois prévues. Ces dérogations s'appliquent indistinctement aux travailleurs qu'ils soient masculins ou féminins à la condition qu'ils aient atteint l'âge de 18 ans. Ici aussi, en cas de grande flexibilité (nouveau régime de travail), les dérogations sont possibles sur base de convention collective de travail.*

*(Voir également notre site Internet).*

En ce qui concerne les **femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitantes**, l'article 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail interdit le travail de nuit, sans exception.

<b>ARTICLE 8 : DROIT DES TRAVAILLEUSES A LA PROTECTION DE LA MATERNITE</b>
--

## ARTICLE 8§5

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection de la maternité, les Parties s'engagent à interdire l'emploi des femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leurs enfants à des travaux souterrains dans les mines et à tous autres travaux de caractère dangereux, insalubre ou pénible, et à prendre des mesures appropriées pour protéger les droits de ces femmes en matière d'emploi ; »*

<b>ARTICLE 9 : DROIT A L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE</b>
--

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

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

## En Communauté française

### A. ORIENTATION DANS LE SYSTEME EDUCATIF

#### A.1. Attribution, organisation et fonctionnement.

Les tâches de guidance et d'orientation au profit des élèves de l'enseignement maternel, primaire, secondaire de l'enseignement ordinaire et spécialisé sont assumées par les centres psycho-médico-sociaux (PMS). Tous les élèves, quelles que soient leurs origines, ont accès gratuitement à l'un de ces centres qui sont organisés par des pouvoirs publics (Communauté française, provinces, communes) ou par des organismes privés (libres confessionnels ou non confessionnels).

Conformément à l'Arrêté royal organique des centres psycho-médico-sociaux du 13 août 1962, ils remplissent notamment les missions suivantes :

- contribuer à rendre optimales les conditions psychologique, psycho-pédagogique, médicale, paramédicale et sociale de l'élève lui-même et de son entourage éducatif immédiat afin de lui offrir les meilleures chances de développement harmonieux de sa personnalité et de son bien-être individuel et social ;

dans ce cadre, la mission comporte :

- a) la prise des initiatives nécessaires à caractère préventif et palliatif afin d'éviter ou de supprimer des facteurs qui constituent une menace ou une entrave pour l'élève, et d'y remédier;
  - b) l'aide et la collaboration aux tâches d'éducation des personnes qui exercent la puissance parentale, des autorités scolaires et de tous ceux qui participent directement au processus éducatif et pédagogique des élèves;
  - c) le soutien au processus d'épanouissement des élèves et l'aide au développement de leurs potentialités afin de contribuer à l'acquisition de leur autonomie, à la croissance harmonieuse de leur personnalité et à leur bien-être individuel et social;
- fournir aux élèves, aux personnes qui exercent la puissance parentale, aux autorités scolaires et à tous ceux qui participent directement au processus éducatif et pédagogique des élèves, des informations et des avis concernant les possibilités scolaires et professionnelles, en vue de promouvoir le processus de choix individuel.

En application de l'article 12, § 2 du décret du 3 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé, les centres qui sont chargés de la guidance des élèves de l'enseignement spécialisé ont pour mission :

- d'assurer l'examen multi-disciplinaire et rédiger le rapport d'inscription requis pour l'admission dans le type adéquat d'enseignement spécialisé ;
- d'assister le conseil de classe ;
- d'assurer l'orientation professionnelle et de participer à la tutelle accompagnant la mise au travail à l'essai pendant la période scolaire.

Les centres peuvent fournir à toutes les personnes qui en font la demande, de l'information et/ou des avis concernant les possibilités en matières d'études, de formations et de professions.

A l'occasion de la première inscription dans un établissement d'enseignement appartenant au ressort d'un centre, les personnes qui exercent l'autorité parentale ou l'élève majeur sont informés par écrit des missions des centres, et de la possibilité de refuser le bénéfice de la guidance individuelle organisée par ceux-ci.

*Pour remplir sa mission d'orientation scolaire et professionnelle, chaque centre P.M.S. a la liberté d'utiliser différents outils (tests d'intérêts, ...), méthodes (animation en classe, journée d'informations, visites, ...), stratégies (interventions tous les 2 ans pour une maturation vocationnelle du jeune, ...), pourvu que le jeune soit aidé dans sa démarche d'orientation.*

En général, pour aider le jeune à passer d'une orientation "subie" à une orientation "active", le conseiller

accompagne le jeune dans la construction de son projet d'orientation en lui proposant de faire l'inventaire de ses intérêts et compétences et cela principalement lors de son entrée en 1<sup>ère</sup> année secondaire, en fin de 2<sup>e</sup> année secondaire, 4<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> année secondaire. Cette aide passe également par un travail en synergie avec l'équipe des enseignants, le conseil de classe, les délibérations ainsi qu'avec les parents au travers d'entretiens ou lors de réunions de parents organisées par l'école.

Enfin sur le plan de l'information proprement dite, l'accent est mis à la fois sur les études et les métiers afin de permettre au jeune d'intégrer ces deux dimensions dans les décisions qu'il prend tout au long de son parcours scolaire.

*Le personnel technique d'un centre se compose : d'un directeur, de conseillers psycho-pédagogiques, d'auxiliaires sociaux, d'auxiliaires paramédicaux et d'auxiliaires psycho-pédagogiques.*

En outre, il convient de mettre en avant le rôle fondamental du conseil de classe en matière d'orientation de l'élève durant sa scolarité. Le conseil de classe a la mission de faire à intervalles réguliers le bilan intellectuel, social et comportemental de chaque élève, de tirer les conclusions pédagogiques qui s'imposent, de proposer une guidance ou des remédiations éventuelles, le cas échéant, des orientations ou des réorientations, de définir une attitude commune face à chaque élève, et de prendre, en fin d'année, les décisions qui s'imposent en ce qui concerne le passage de classe, avec ou sans restriction, l'ajournement (avec obligation de présenter des examens de passage en septembre), le refus de passage et la certification. Il fonde ses avis et ses décisions sur divers éléments, tels que :

- le parcours scolaire antérieur de chaque élève ;
- les résultats intermédiaires des périodes, des bilans et des examens ;
- les informations recueillies par le centre psycho-médico-social ;
- les entretiens éventuels avec l'élève et ses parents.

Le conseil de classe travaille en étroite collaboration avec le centre PMS. Ainsi, à l'issue des huit premières années de la scolarité obligatoire, les élèves sont orientés vers la forme d'enseignement la mieux adaptée à leurs aspirations et à leurs capacités. Le conseil de classe est responsable de l'orientation mais il associe à cette fin le centre PMS et les parents. A cet effet, il guide chaque élève dans la construction d'un projet de vie scolaire et professionnelle.

En collaboration avec le centre PMS, chaque établissement d'enseignement secondaire communique aux élèves du premier degré (1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> année de l'enseignement secondaire) ainsi qu'à leurs parents, une information complète :

- 1° sur les formations organisées aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> degrés des Humanités professionnelles et techniques ;
- 2° sur les formations organisées aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> degrés des Humanités générales et technologiques ;
- 3° sur les formations en alternance.

*Chaque établissement d'enseignement secondaire met en contact les élèves du premier degré par des visites ou de courts stages d'observation avec des établissements d'enseignement de même caractère organisant tant la section de transition que la section de qualification. L'information, les visites et les stages favorisent une orientation positive des élèves à l'issue du premier degré. Les écoles peuvent, en outre affecter l'équivalent de deux semaines réparties sur l'ensemble du troisième degré à des activités destinées à favoriser la maturation par les élèves de leurs choix professionnels et des choix d'études qui en résultent. Ces activités font partie des études régulières de l'élève.*

#### **A.2. - Moyens, effectifs et nombre de bénéficiaires**

*Le personnel des centres PMS se montait en 2003-2004 à 1875,11 équivalents temps pleins ou à 2248 personnes (services des statistiques de l'ETNIC, <http://www.statistiques.cfwb.be>).*

La loi du 1er avril 1960 prévoit l'organisation ou la subvention d'un Centre psycho-médico-social (CPMS) pour un ensemble d'établissements (préscolaires, primaires et secondaires) totalisant un minimum de 3.000 élèves, un coefficient multiplicateur trois étant appliqué pour le calcul du nombre d'élèves de l'enseignement spécial.

Pour une population de 3.000 élèves, un CPMS dispose de six membres de personnel technique comprenant au moins : un directeur, un conseiller ou auxiliaire psycho-pédagogique, un auxiliaire social et un auxiliaire paramédical. Par tranche de 1.600 élèves au-delà de 3.000, le cadre du centre est augmenté d'une unité. De plus, un médecin au moins est attaché, contractuellement mais à temps partiel, à chaque centre.

### A.2.1 Budget

La part du budget des dépenses « enseignement » relative aux centres PMS se répartit comme suit, depuis 1989 :

	TOTAL	COMMUNAUTÉ	OFFICIEL PROVINCIAL ET COMMUNAL	LIBRE
à euros courants				
1989	44.333.278	17.126.964	11.065.967	16.140.347
1990	46.465.162	16.631.177	12.461.607	17.372.378
1991	49.330.811	17.959.886	12.672.317	18.698.609
1992	53.049.214	19.048.138	13.837.417	20.163.659
1993	55.431.471	19.695.141	14.667.860	21.068.471
1994	57.424.535	20.374.369	15.188.436	21.861.730
1995	58.485.519	20.607.389	15.485.908	22.392.222
1996	56.817.196	19.147.296	15.295.030	22.374.870
1997	58.840.007	19.112.591	15.964.343	23.763.073
1998	60.877.692	19.784.382	16.509.709	24.583.601
1999	59.722.508	18.777.935	16.351.057	24.593.517
2000	59.809.271	18.730.835	16.194.884	24.883.552
2001	61.487.510	18.438.320	16.613.824	26.435.365
2002	62.813.000	18.599.000	17.922.000	26.292.000
2003	65.716.000	19.620.000	18.851.000	27.245.000
2004	67.150.000	20.194.000	18.283.000	28.673.000

### A.2.2 Effectifs et population

#### A.2.2.1. PMS Communauté française

CENTRES	Popul. 2005/2006	DIR	CPP	APP	AS	APM	TOT
<b>Total spécial</b>	7.703	8	14	10	9	8	0
<b>Total général</b>	150.125	42	83	85	50	42	13

#### A.2.2.2. CPMS communaux

CENTRES	Popul. 2005/2006	DIR	CPP	APP	AS	APM	TOT
Total	68 818	14	32	1	28	21	96

#### A.2.2.3. CPMS provinciaux

CENTRES	Popul. 2005/2006	DIR	CPP	APP	AS	APM	TOT
Total	210 348	34	82	23	76	46	268

#### A.2.2.4. CPMS libres

CENTRES	Popul. 2005/2006	DIR	CPP	APP	AS	APM	TOT
Total	443 266	72	179	69	152	92	564

### **A.2.3. Personnel et nombre de centres**

De 1991-1992 à 2003-2004, le nombre des membres du personnel technique des CPMS rémunérés sur le budget de la Communauté française et le nombre de centres, y compris les CPMS spécialisés (réservés aux élèves de l'enseignement spécialisé), ont évolué comme suit :

	PERSONNEL TECHNIQUE DES CPMS (Effectifs en ETP)	NOMBRE DE CENTRES		
		TOTAL	ORDINAIRES	SPÉCIALISÉS
1991-1992	1.188,00	164	148	16
1992-1993	1.183,00	163	147	16
1993-1994	1.210,00	164	149	15
1994-1995	1.215,00	165	150	15
1995-1996	1.212,00	165	150	15
1996-1997	1.206,75	164	149	15
1997-1998	1.179,25	158	143	15
1998-1999	1.178,00	157	142	15
1999-2000	1.171,25	155	140	15
2000-2001	1.175,75	155	140	15
2001-2002	1.185,25	156	141	15
2002-2003	1.196,50	158	143	15
2003-2004	1.205,50	159	144	15

En 2003-2004, les centres et leur personnel se répartissent de la façon suivante entre les réseaux :

	CENTRES PMS			PERSONNEL DES CPMS (ETP)			
	TOTAL	ORDINAIRES	SPÉCIALISÉS	TOTAL <i>L</i>	ORDINAIRES	CEFA*	SPÉCIALISÉS
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>144</b>	<b>15</b>	<b>1.205,50</b>	<b>1.070</b>	<b>44,50</b>	<b>91</b>
COMMUNAUTÉ	42	34	8	275,50	221	13,50	41
OFFICIEL	48	45	3	368,50	336	11,50	21
LIBRE	69	65	4	561,50	513	19,50	29

\* emplois autorisés par circulaire ministérielle

Dans ces chiffres ne sont pas pris en compte les auxiliaires paramédicaux qui exercent la Promotion de la Santé à l'école (PSE) dans les Centres PMS de la Communauté française. D'ailleurs, dans les réseaux subventionnés, cette mission d'inspection médicale scolaire n'est pas assurée par les CPMS.



*Sont également exclus de ce dernier tableau : les agents contractuels subventionnés, les commis, ainsi que les médecins attachés aux centres.*

## **En Communauté germanophone**

### **Article 9**

**2001-2004**

## **A et B**

L'orientation professionnelle

*L'univers professionnel devient de plus en plus complexe. De nombreuses personnes ne sont plus en mesure de juger leurs compétences professionnelles. Après un contact avec les services de placement, d'aucun se rendent compte que leurs idées ne correspondent plus aux réalités du marché de l'emploi et que leurs souhaits ne sont que difficilement réalisables. Surtout les chômeurs de longue durée et les jeunes ne possédant qu'une formation générale ont dû faire cette expérience quelque peu amère.*

Mais ce fut justement grâce à ce constat-là qu'en Communauté Germanophone on prit conscience du besoin crucial en formations adaptées au marché de l'emploi ainsi que d'une vraie orientation professionnelle avec vérification de connaissances et des aptitudes.

En effet, il est bien connu de tous que les exigences du marché de l'emploi vont en augmentant et qu'une connaissance du profil professionnel des candidats devient un prérequis indispensable à un placement de qualité.

Depuis mi 1994, l'Arbeitsamt propose un service d'orientation professionnelle performant pour adultes.

L'objectif est d'élaborer un projet professionnel cohérent tenant compte des vraies capacités et intérêts personnels. C'est en fonction de ce projet que seront examinés les compétences et capacités et, en outre, il sera indiqué comment les acquérir.

S'ajoutent aux entretiens menés, selon les cas, et par le psychologue et par des conseillers emploi, une batterie de tests qui permettront d'élaborer un bilan personnel et professionnel.

Le bilan personnel est établi sur base d'entretiens et de tests psychologiques et permet de mieux cibler les intérêts professionnels ainsi que les restrictions auxquelles le demandeur d'emploi doit faire face et vise de cette manière l'élaboration d'un projet professionnel concret. Des tests de personnalité, des capacités ainsi que d'intérêts professionnels constituent des outils de travail indispensables.

En ce qui concerne les bilans professionnels, il s'agit d'une vérification des compétences et connaissances techniques dont disposent les demandeurs d'emploi pourvus d'un projet professionnel.

Les expériences recueillies dans le cadre de l'élaboration d'un projet professionnel pourront certes être mises au service d'une orientation en matière de qualification professionnelle et permettront d'éviter des orientations inadéquates.

Bien que les écoles en Communauté Germanophone pratiquent l'orientation professionnelle et fournissent des conseils en matière de formations et études, il existe un manque en information et documentation sur les métiers. En effet, la science des métiers est le parent pauvre en Communauté Germanophone. Rien qu'une fois au cours

de l'année scolaire, les centres PMS sont en mesure de mettre à disposition des écoles le "BIZ-Mobil", un centre mobile de documentation sur les métiers.

Afin de pallier à ce problème, l'Arbeitsamt en Communauté Germanophone a instauré en 1996 un tel centre de façon durable et permanente. Celui-ci est devenu opérationnel en 1997.

Le centre d'informations sur les métiers s'adresse à :

- ⇒ des demandeurs d'emploi envisageant la possibilité d'une formation, d'une réorientation ou d'une formation continue
- ⇒ des travailleurs désirant suivre une formation continue dans le cadre de leur profession
- ⇒ des élèves qui ne veulent pas choisir une profession au hasard
- ⇒ des personnes désireuses de s'informer sur certaines professions et sur le monde du travail.

Pour l'offre d'information destinée aux élèves, il convient de souligner que l'Arbeitsamt et les centres BIZ ne veulent pas concurrencer les centres PMS. Au contraire, le BIZ est à la disposition des centres PMS et des écoles pour offrir un matériel de documentation et d'information supplémentaire permettant de mieux conseiller les élèves (notamment présentations audiovisuelles de certaines professions).

Le centre d'information sur les métiers travaille selon le principe du self-service et de l'information personnelle. Les personnes et les groupes sont libres de s'informer de manière indépendante à l'aide des médias existants. Les collaborateurs de l'Arbeitsamt sont uniquement à disposition du public pour les aspects techniques (recherche de films, manipulation de l'ordinateur, etc.). Après la phase d'information individuelle, des entretiens approfondis avec des spécialistes (conseillers professionnels, psychologue, etc.) sont souvent nécessaires ou du moins recommandables.

La présence du Arbeitsamt dans ce domaine n'a pas été ressentie comme concurrence parce qu'il a été chargé par le gouvernement de la Communauté Germanophone de la coordination de l'orientation professionnelle.

Depuis 2000 la Communauté Germanophone est devenue responsable de son propre un service d'emploi. Le "Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft" a été créé par la scission de la direction régionale de Saint Vith du reste des directions régionales du Arbeitsamt. Cette direction régionale de Saint Vith du Arbeitsamt correspondait jusqu'alors au territoire de la Communauté Germanophone.

Depuis 2000 le gouvernement de la Communauté Germanophone a attribué au Arbeitsamt l'emploi, la formation, une agence de travail intérimaire des demandeurs d'emploi, des employés et travailleurs et l'orientation professionnelle pour tout public. Le Arbeitsamt a donc pris la coordination des offres d'orientation professionnelle dans la Communauté Germanophone. Il essaie de réunir autour d'une même table e.a. les responsables des centres PMS et des écoles afin de coordonner les actions proposées aux élèves. De cette manière a été créé une relation plus étroite entre l'orientation et la formation professionnelles d'une part et le marché de l'emploi d'autre part.

Avec le soutien du FSE le Arbeitsamt met depuis 2003 un centre documentaire sur les entreprises en œuvre. Ce centre de documentation essaie de réunir des prospectus, adresses internet etc. des plus grandes entreprises de la Communauté Germanophone. Le but est de les faire connaître auprès du public adulte et des adolescents.

Par ailleurs le Arbeitsamt a mis sur pied avec le soutien du FSE une cellule d'information sur les métiers. Cette cellule a comme objectif d'écrire des monographies sur les métiers qui peuvent être apprises et/ou exercées en Communauté Germanophone. Ces informations sont mises à la disposition du public par internet, dans les centres BIZ ainsi que dans les centres PMS et les écoles qui le désirent.

#### Mise en situation professionnelle

L'orientation professionnelle peut être complétée par une mise en situation professionnelle. L'objectif de la mise en situation professionnelle est de permettre aux demandeurs d'emploi de réaliser un diagnostic actif de leur compétence professionnelle et de leur adaptation à un poste de travail.

Cette mise en situation professionnelle favorise la connaissance mutuelle du demandeur d'emploi et de l'entreprise, elle permet d'orienter la phase d'action emploi du plan d'accompagnement ou, d'une façon plus

générale, toute action d'accompagnement du chômeur vers une mise en relation de la demande et de l'offre d'emploi plus efficiente.

En ce qui concerne le demandeur d'emploi, il s'agit essentiellement de renforcer la pertinence de ses démarches personnelles et spontanées vers le marché du travail en renforçant sa confiance en lui, en lui permettant de vérifier son adaptation à un emploi déterminé pour lequel il possède les prérequis nécessaires, de lui faire connaître l'entreprise ou le secteur d'activité qui correspond à son projet professionnel final.

Le recours à la mise en situation professionnelle trouve sa justification dans l'élaboration du parcours d'insertion professionnelle d'un demandeur d'emploi tel que défini par l'objectif 3 du FSE.

L'orientation des personnes handicapées s'effectue en étroite collaboration avec le Fonds Communautaire pour Personnes Handicapées. En 1998, une convention cadre sera conclue avec cet organisme. Celle-ci porte sur l'examen psychologique des personnes handicapées.

Après la convention cadre qui a été conclue après 1998 et du succès qu'elle a connue, ont vu le jour deux projets subventionnés par le FSE depuis 2000 qui ont permis l'étroite collaboration entre les deux services. Le Arbeitsamt met à la disposition du Fonds Communautaire pour les Handicapés une psychologue qui s'occupe principalement de l'orientation de personnes handicapées. Par le fait qu'elle appartient au Arbeitsamt le monde du travail lui est connu, elle travaille en étroite collaboration avec les autres services du Arbeitsamt et en même temps elle fait partie du service d'insertion professionnelle du Fonds Communautaire des Handicapés.

#### C.

L'accès au centre de formation est libre et basé exclusivement sur le volontariat des personnes intéressées. Néanmoins, l'information du bénéficiaire sur l'existence de l'éventail des dispositifs favorisant l'orientation professionnelle se fait soit spontanément par l'entretien avec le conseiller emploi, soit de façon programmée lors des séances collectives d'information menées dans le cadre des différents plans d'accompagnement (plan d'accompagnement national des chômeurs, SAVE – accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi à l'issue de leurs études ou d'une formation duale classes moyennes, ...).

L'information du public se fait par l'interface de colloques, groupes de coordination divers (coordination des organismes de formation, des organismes à caractère social, ...) partenaires sociaux, écoles, ...

Etant donné que l'orientation professionnelle du Arbeitsamt est coordinatrice de l'orientation professionnelle en Communauté Germanophone et du fait qu'elle met des informations sur les métiers à la disposition de tout le monde et qu'elle propose aussi de l'orientation professionnelle à tout public elle est en train de se forger une certaine réputation dans ce domaine.

#### D.

La division d'orientation professionnelle de l'Arbeitsamt en Communauté Germanophone est gérée par un effectif de 5 personnes (2 psychologues, 1 conseiller professionnel, 1 documentaliste, 1 agent administratif) à temps plein. Sont également associés au travail d'orientation en fonction de leurs disponibilités les conseillers emploi gestionnaires des demandeurs d'emploi.

#### 2004

*L'année 2004 a été marquée par l'intensification de la coopération des centres PMS et du Arbeitsamt, l'amélioration du contact entre les institutions qui travaillent avec le public des handicapés psychiques en Communauté Germanophone. Sinon les actions décrites pour la phase 2001-2004 ont été poursuivies.*

### **En Communauté flamande**

#### **Periode 2001-2004**

### ***Question A: Description of services***

The Flemish Employment and Vocational Training Service – VDAB – is an autonomous public body. It is managed by a Management Committee, which is composed of an equal number of representatives of employers' organizations and trade unions. The Administrator General, who is assigned by the Flemish Government, is responsible for the daily management of the VDAB.

Being the Flemish government's major labour market instrument, VDAB's mission is to have an impact on the labour market in harmony with the economic situation and society. The VDAB addresses the needs of companies for qualified labour and those of jobseekers in their search for work and in the improvement of their competences.

Since 2001, the VDAB has a management contract with the Flemish government, which concretizes VDAB's mission as well as the principles of the Flemish government's programme concerning labour market issues and the Policy Paper of the Flemish Minister of Employment over a period of four years. The commitments in this management contract, including several parameters (number of contacts, number of registered jobs, number of job vacancies filled, required placement rate, ...) are translated into concrete commitments in a pluriannual action plan, which is based upon the situation on the labour market and which is updated each year in consultation with the regional VDAB units.

Job placement activities, vocational guidance and vocational training are part of VDAB's core business. Since 1999, these activities have been integrated into one integrated pathway to work. This means that all jobseekers receive tailor-made guidance through the pathway-to-work principle. Together with the counsellor, a pathway or route to find a job is mapped out, taking into account the person's possibilities (including competences) and requirements. Depending on their training and experience, jobseekers go through a number of steps in their search for work. A distinction is made between jobseekers who are able to make use of the various ICT-tools at their disposal in their search for work and jobseekers who need intensive counselling.

The following stages or modules make up the pathway. Besides the basic service (module 1), which includes the registration as a jobseeker, providing information about rights and obligations and the creation and adaptation of a personal file, the basic package contains two modules: the diagnosis and pathway definition (module 2), including screening, guidance, diagnosis, drawing up of an action plan and counselling throughout the pathway by a pathway guidance counsellor (module 7).

Depending on the jobseeker's needs, other modules can be added to the pathway: job application training and guidance (module 3), vocational training in a training centre geared to a particular occupation (module 4), personal development training, including the development of key skills, Dutch as a second language, ICT basic skills (module 5) and on-the-job training and coaching (module 6). From 1999, the emphasis of the pathway guidance was put on the preventive policy and aimed at increasing the employability of jobseekers from the beginning of their unemployment situation (young jobseekers who are unemployed since less than 6 months and adult jobseekers who are unemployed since less than 12 months). Since 1 March 2004, the integrated pathway guidance model is also being used in order to activate long term unemployed (curative group). Their pathway includes systematically activities in the orientation centre (module 2).

Since March 2002, VDAB's training centres have been transformed into competence centres which provide other services besides training for jobseekers and workers (= competence development), such as information, career guidance and (in the near future) certification. Salaried workers can benefit from those services either on their own initiative, or on request of their employer. These centres are anchored with the industrial branches in order to have a clear link with sectoral qualification needs and to make the service transparent.

#### **Free access to VDAB's services**

Unemployed jobseekers have free access to all VDAB's services, including those related to vocational guidance.

Employed workers who make a request for a career guidance service on their own initiative pay 200 EUR for a service of maximum 12 hours. They can, however, claim guidance cheques whereby Flemish government pays half of the price.

Workers who belong to one or more of the following categories can obtain a higher subsidy from Flemish Government up to 100% of the total cost if they follow training as a result of the career guidance service:

- having a diploma of secondary education at the most;
- to be 45 years of age or more;
- to be disabled (conditions: to be recognised by the Flemish Fund of Social Integration for Disabled Persons + to have a diploma of special secondary education at the most + to be registered at VDAB as being of limited or very limited ability for the labour market);
- not to be a citizen of the European Economic Area or at least one of the parents or two of the grand parents are no citizens of the European Union.

VDAB is a public service and its vocational guidance activities are of a **public nature**.

### **Measures related to the information to all persons that lead to a career choice.**

Activities for jobseekers:

- pathway guidance (Dutch: trajectbegeleiding) (start: 1999): guidance to work for jobseekers (see integrated pathway to work with modules 1 to 7 above);
- orientation centres with group sessions to clarify job and career choices, including personal coaching. Amongst others, the long term unemployed spend one week in an orientation centre. The objective is to inform the jobseeker about the regional labour market and VDAB-services, to help him/her in assessing his/her own assets and motivation and to draw up a personal development plan;
- job application training and guidance: group sessions to help jobseekers or trainees to orient themselves on the labour market, to make a CV, prepare for selection and interview situations, also personal coaching;
- specialised screening services: assessment of technical and language competences, psychological and or medical screening;
- information counters at Job Shops (Dutch: Werkwinkels) (start: 2001);
- infothèques (start: 2004): self service areas for information on work and learning in competence centres, also offer help in seeking information and give advice;
- jobcoaching (start: 2004): at the end of the pathway process, the job coach gives support on-the-job to new workers from the first day of work during maximum 6 months (specific service to diversity groups with the consent of the employer: migrants (newcomers, ...), +45 years and disabled persons);
- “integration” guidance (Dutch:” inburgering”) (start: 2004): screening and career orientation for newcomers (within the framework of the integration of foreigners, migrants, asylum seekers, ... (see: <http://www.wvc.vlaanderen.be/minderheden/inburgeringsbeleid/inburgeringsbeleid/inburgeringsbeleid.htm>)).

Activities for youngsters:

- “Start of a career” ([www.vdab.be/startbaan](http://www.vdab.be/startbaan)): learning package for pupils of the last year of secondary school who do not wish to start higher education;
- Campus action: information sessions for job students;
- Info sessions in schools: to inform youngsters about the labour market.

Career information/assessment tools on the web/call center:

- Repertory of Competences and Occupations for the Labour Market (Dutch: Competenties- en Beroepenrepertorium voor de Arbeidsmarkt –CO.BR.A): database of 550 clusters of occupations (see: [www.vdab.be](http://www.vdab.be));
- Career match: self assessment questionnaire on work preferences (model from the Netherlands) (see: [www.vdab.be/beroepsoriëntatie](http://www.vdab.be/beroepsoriëntatie));
- Online tests: 84 self assessment tools or test on ICT, Career tests, language tests;
- Occupations on line: 82 videos of various occupations;
- VDAB service line or call center (start: 2000): dial free number 0800 30700 for all information on VDAB-services.

If there is no date mentioned, these activities were launched before 2000.

### **Measures to ensure a strong link between vocational guidance and training on the one hand, and employment on the other.**

See contribution VDAB on article 10

### **On-going measures to improve VDAB's vocational guidance services**

The orientation centres

Since 2005, it has been decided to disseminate less general information and to put more emphasis on orientation accompanied by more needed and specific information. This new emphasis fits into the policy of activation of long term unemployed (“curative group”) by Flemish Government.

In this context, the objectives of the vocational guidance centre are:

- to motivate the long term unemployed to make an action plan that gives him/her real opportunities to employment and to work on his/her working attitudes;
- to inform the long term unemployed of the available services to help him/her, the employment opportunities and the obligatory nature of the orientation centre;
- to orient the long term unemployed, to let him/her discover his possibilities, aspirations keeping into account the situation of the labour market.

At the end, a pathway agreement, including an action plan geared to employment, is signed.

Duration: 16 ½ hours of guidance for each jobseeker (in group and individually) during one week. There are 10 jobseekers in 1 group.

The intake guidelines for the counsellor in the diagnosis and pathway definition (module 2)

On the basis of an audit and on the requests of partner organisations in 2005, a working group will deal with the problems raised on the intake guidelines for the counsellor in 2006 such as:

- the lack of clarity in defining technical competences;
- the difficulty to check technical, social and communication competences, the work searching behaviour, obstacles during a conversation with the jobseeker;
- the length and the complex lay out;
- the constraints of the law on the privacy;
- the impossibility to have an intake in a standardized way for various groups of jobseekers: lower educated people, people with psychiatric problems, foreigners, ...;
- the difficulty to finalise everything in one single intake session: pathway counsellors try to finish the intake as soon as possible in order to start up the pathway and to reach their targets.

Efforts for a better matching between data/aspirations of jobseekers and the labour market reality

Of the 500.000 registered jobseekers per year, a number do not get matched to a job vacancy because their job expectations are unrealistic or because they do not want a job which is more than 5 km away from home.

A project will be set up to search those jobseekers who are not matched with a job vacancy in order to adapt their data to the reality of the labour market. The result will be that they will be better informed about possibilities on the labour market according to their profile and realistic aspirations thus leading to employment.

### **Specific measures for disabled persons**

VDAB has no specific measures for disabled persons but for disabled persons who are registered as jobseeker, VDAB co-operates with the ATB networks. ATB stands for Arbeidstrajectbegeleiding (pathway guidance towards work). It is a network of organisations which are specialised in guidance, screening and training of disabled persons. These organizations are subsidized by the Flemish Fund for the Reintegration of Disabled Persons for their services to disabled jobseekers who are recognised by this Flemish Fund. Conditions: persons recognized by this Flemish Fund, school leavers of Specialised Secondary Education, labelled as very limited (from 33% degree of disability) or partly (less than 33% degree of disability) able to work by the VDAB based on a medical attestation.

The recognised disabled persons who need a specific guidance are referred by VDAB counsellors to the ATB networks. One of the network partners, the Centres for specialised vocational guidance (= Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze) provides a thorough screening. If the results of the screening show that they can be helped by VDAB's regular services, those centres will refer the disabled persons back to VDAB which will provide vocational guidance and training. This way of working is based upon the policy of inclusion, i.e. regular services if possible, specialised if necessary.

VDAB will also subcontract the screening of disabled persons who are not recognized by the Flemish Fund to those specialised centres.

Numbers of disabled persons that have been screened by Specialised Centres for Vocational Guidance on request of VDAB and for whom it has been established whether guidance and training by specialised services are needed:

2001: 219

2002: 1199

2003: 1136

2004: 1647

Numbers of disabled persons screened by Specialised Centres for Vocational Guidance on request of VDAB and for whom a screening of needs related to work activities has been carried out:

2001: 0 (service not provided yet)

2002: 0 (service not provided yet)

2003: 0 (service not provided yet)

2004: 385

### ***Question B: Measures concerning vocational guidance to stimulate professional and social promotion***

Activities for employed people:

- career guidance (Dutch: loopbaanbegeleiding) (start: 2002): one-to one personal coaching or group sessions (approximately: 12 hours or 8 sessions of 1,5 hours in the competence centres (see also Question A (a)).

Activities for enterprises:

- career guidance: client-centred approach to career transitions in enterprises. This service provided by VDAB's competence centres aims at coaching employees (individuals or groups) in planning their career in line with the objectives of the enterprise. Employees are helped in writing their personal development plan. Enterprises pay for this service.

The career information and self assessment tools as well as the call centre mentioned above (question A (c)) can also be considered as services to stimulate professional and social promotion.

***Question C: Type of information available in the vocational guidance services and its dissemination***

In the orientation centres, the jobseekers receive the following information in order to define a realistic job target:

- the rights and obligations of the jobseeker;
- a "suitable" job;
- social security (difference between VDAB and the National Employment Office RVA);
- VDAB-services;
- perception and experience of unemployment;
- possible solutions to various obstacles: employment measures, training supply (content and methodology), mobility, child care facilities, possible exemptions to the obligation of being available for the labour market;
- labour market information;
- required competences for certain occupations.

This information is disseminated in different ways and with various tools:

- on-line tools (via VDAB's website and VDAB-intranet): information on occupations and competences (CO.BR.A), training guide with practical information on all training courses, Job Vacancy searcher (Dutch: Vacaturezoeker), vocational guidance test;
- various websites: [www.rva.be](http://www.rva.be) on unemployment regulations, [www.slimte werkstellen.be](http://www.slimte werkstellen.be) on employment measures, other depending on specific needs;
- films on occupations;
- personal information folder;
- flyers and brochures on various training opportunities in the different competence centres of VDAB and external training centres, individual training in a company for jobseekers, ...;
- infothèques in VDAB's competence centres: information on work and learning.

***Question D:***

**(a) Total amount of public expenditure on vocational guidance in the period 2001-2004**

Expenditure VDAB on module 2: diagnosis and pathway definition (in EUR):

2001: 21.615.772  
 2002: 32.831.529  
 2003: 29.077.424  
 2004: 31.262.799

These costs are related to the following activities in module 2: qualifying intake, screening by telephone, orientation centres, psychological and medical examinations, profile definition, information sessions, preliminary training, screening by third parties, collective info.

Expenditure VDAB on career guidance and infothèque in the competence centres (in EUR):

2001: -  
 2002: 992.241  
 2003: 1.528.605  
 2004: 2.253.822



**(b) Numbers and qualifications of staff specialised in the vocational guidance services**

As the definition of vocational guidance is a very broad one, it is more realistic to give figures on the “core” staff involved in vocational guidance (figures 2004):

- Pathway counsellors in Job Shops (jobseekers): 384
- Integration advisors (Dutch: inburgeringsconsulenten): 50
- Career guidance counsellors (employees): 27
- Advisors/trainers Job club training and guidance: 63
- Job coaches: 21
- Specialised screening (instructors not included): 30
- Pathway counsellors for prisoners: 7
- Info coaches (infothèques): 16
- Operators/advisors call centre: 108

The staff dealing with pathway counselling, job clubs and career guidance for workers are generally level A (Master degree) or level B (Bachelor degree). Pathway guidance counsellors have evolved towards a client-oriented, communicative competency profile. Career guidance counsellors are required to have a diploma level Master or Bachelor and 5 years of experience in guidance or coaching adults. Many counsellors have a diploma related to psychology or HRM. Some of them have been trainers.

In-service training qualify all counsellors according to their individual needs by providing an initial introduction programme. Other training subjects: use of ICT-tools, communication, screening techniques, diagnosis, employment measures and action plans, methodologies in coaching and counselling, intervision, knowledge of the labour market, dealing with difficult behaviour/aggression and intimidation of customers, understanding diversity of culture, recognition of foreign diplomas, interpretation of labour market statistics, interviewing techniques, presentation and negotiating techniques, guidance in portfolio.

**(c) Number of persons who benefited from vocational guidance in the period 2001-2004 (age, gender, educational level)**

Vocational guidance for jobseekers

Number of upstarted actions in vocational guidance for unemployed jobseekers in modules 2, 3 and 6. Period: 2001-2004

	2001	2002	2003	2004
Module 2: diagnosis & pathway definition				
- general screening	112.928	-	-	-
- qualifying intake	-	104.650	109.238	83.766
- screening by telephone	-	-	-	12.720
- orientation centre	2.447	2.325	2.380	7.030
- psychological examination	6.733	7.929	9.078	9.653
- medical examination	5.458	6.066	6.845	8.913
- profile definition	15.725	20.190	28.123	31.343
- information sessions	23.387	28.519	38.437	33.368
- preliminary training	2.480	2.882	2.674	3.337
- screening by third parties	-	1.365	1.274	1.894
- collective info	-	-	3.939	3.270
Module 3: job application training and guidance				
- guidance	3.106	2.834	3.564	3.611
Module 6: Workplace training and assistance				
- jobcoaching	-	-	-	394

Proportion of disadvantaged groups in the integrated pathway guidance versus their proportion in the population of jobseekers in 2001 and 2002

<i>Disadvantaged groups</i>	<i>% in the population of jobseekers (2001)</i>	<i>% of clients reached in pathway guidance (modules 2 to 7) 2001</i>	<i>% of clients reached in pathway guidance (modules 2 to 7) 2002</i>
Women	53,9 %	53,1%	51%
Lower educated	53,0 %	62,2%	56%
Long term unemployed (+5 years)	6,3%	4,3%	3%
Newcomers-foreign speakers	1,1%	1,4%	1%
Older jobseekers (+50 years)	6,3%	5,4%	5%
Beneficiaries of social minimum allowance	2,6%	3,7%	3%
Youngsters in part-time education	0,9%	1,6%	2%
Disabled persons	7%	7,2%	7%
Migrants	12,6%	17%	17%

Number of jobseekers in job application guidance per age group and gender 2001-2004 cumulated

<i>Age group</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>	<i>Total</i>
- 18 years	8	6	14
18 until – 20 years	341	566	907
20 until – 25 years	1445	2046	3491
25 until – 30 years	938	1422	2360
30 until – 35 years	504	903	1407
35 until – 40 years	643	1095	1738
40 until – 45 years	638	1055	1693
45 until – 50 years	487	731	1218
50 until – 55 years	234	232	466
55 until – 60 years	64	45	109
60 years and +	8	3	11
Total	5310	8104	13414

Number of jobseekers in job application guidance per educational level and gender 2001-2004 cumulated

<i>Educational level</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>	<i>Total</i>
< higher secondary education	2024	2942	4966
Higher secondary education	2086	3733	5819
Bachelor degree level	652	933	1585
Master degree level	548	496	1044
Total	5310	8104	13414

Numbers of persons in jobcoaching per age group and gender October 2003 end 2004

<i>Age group</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>	<i>Total</i>
18 until - 20 years	4	2	6

20 until - 25 years	69	19	88
25 until - 30 years	68	23	91
30 until - 35 years	29	22	51
35 until - 40 years	27	18	45
40 until - 45 years	29	16	45
45 until - 50 years	19	9	28
50 until - 55 years	17	11	28
55 until - 60 years	1	2	3
Total	263	122	385

Number of persons in jobcoaching per educational level October 2003 – end 2004

<i>Educational level</i>	
< higher secondary education level	210
Higher secondary education	146
Bachelor degree level	20
Master degree level	9
Total	385

Career guidance for workers

In 2002 (start: March 2002), 971 workers have contacted the advisors: 38% of them were in search for information (job, training), while 62% were struggling with a career problem. 72% of the latter entered the career guidance process: more than 60% finished or were finishing the process.

In 2003, 1.198 new clients contacted the career guidance services: 44% with an information problem, 56% had a career problem. 81% of the latter entered the career guidance process with an outflow of 76% drawing up their personal development plan. 372 contacts with enterprises resulted in 39 contracts and the career guidance of 147 salaried workers.

In 2004, the career advisors handled 1.548 clients (34%: specific information requests, 66%: career guidance). 78% of this last group of 801 workers followed the career guidance process. A number of them continued in 2005.

Typology of the clients in career guidance (2002):

- 48% were men, 52% women;
- 13% were lower educated;
- 34% had a diploma of higher secondary education;
- 36% had a diploma of higher education;
- 17% had a diploma of university.

**(d) Geographical and institutional distribution of VDAB's vocational guidance services**

All VDAB services, including the vocational guidance services are provided in the Flemish Region: in the various VDAB locations within each of the 13 subregions (13 local client units) and in the Work Shops.

Besides those contact services all over Flanders, people have of course access to the on-line service (call centre) and the web (see also question A (c)).

We illustrate the geographical distribution of one of VDAB's vocational guidance services, namely the orientation centres in 2004.

Number of jobseekers who benefited from vocational guidance in the orientation centres per local client unit in 2004

<i>Local client unit</i>	<i>Number of jobseekers in orientation centre</i>
Aalst	245
Antwerpen	1.675
Brugge	232
Gent	1.590
Hasselt	1.547
Kortrijk	537
Leuven	486
Mechelen	524
Oostende	343
Sint-Niklaas	404
Tongeren	534
Turnhout	299
Vilvoorde	137
Total local client units	8.553

### **Question E: Equal access to all persons**

A Decree of Flemish Government of 31 March 1993 settles the rights of the jobseeker in a “Charter of the jobseeker”.

Every jobseeker who is registered at VDAB is entitled to a personal and intensive guidance towards an integration in the labour market (article 2).

Every jobseeker has the right to equal attention. In its service to its clients, VDAB will not make any distinction with regard to gender, age, race, skin colour, nationality, religion, belief or social origin of the jobseeker (article 5).

VDAB makes the commitment to respect this charter and to communicate the content of the charter to every jobseeker (article 10).

The decree stipulates that the jobseeker who feels that VDAB does not comply with the charter towards him/her, can address the subregional employment committee that will act as a mediator and that will communicate to the jobseeker what response has been given to his/her request or complaint (article 4). In practice, clients can formulate their complaint via different channels: via the service line 070 345 000, via VDAB’s website, via face-to-face contact with VDAB staff or written. The client’s complaint arrives at VDAB’s client service in the regional VDAB office or at the central office where it will be treated within 20 days.

Since 1-10-2004, a new Charter of the jobseeker has been put into effect.

Article 4: The jobseeker has the right to equal attention and non-discrimination in accordance with the laws in force.

Article 6 § 1: When participating to the activities of intermediary organisations (= labour market actors, including VDAB), concerning pathway guidance, vocational training, job placement, recognition of acquired competences and vocational guidance, the jobseeker is entitled to free access.

Article 8: The Flemish authorities guarantee via the intermediary organisations which are organised and subsidized by the Flemish authorities, that every not-working jobseeker, as well as every obligatory registered jobseeker will benefit from guidance in his/her search for work and that he/she can participate within the framework of pathway guidance in training and work experience geared to permanent employment.

This charter, which replaces the previous one, also foresees the possibility of submitting complaints as well as supervision and sanctions.

## ARTICLE 10 : DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### ARTICLE 10§1

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, la formation technique et professionnelle de toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, et à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle ; »*

### **Evolution depuis le dernier rapport en Communauté française**

#### **A. Les principes fondamentaux de l'éducation formelle**

Les principes fondamentaux d'organisation, de subventionnement et de reconnaissance de l'enseignement ont été arrêtés par la loi du 29 mai 1959, dite « Loi du Pacte scolaire ». Lors du transfert de l'enseignement aux communautés en 1989 et, afin d'assurer la permanence de ces principes, ceux-ci ont été directement inscrits à l'article 24 de la Constitution, ainsi libellé :

*§ 1er : L'enseignement est libre ; toute mesure préventive est interdite ; la répression des délits n'est réglée que par la loi ou le décret. La communauté assure le libre choix des parents. La communauté organise un enseignement qui est neutre. La neutralité implique notamment le respect des conceptions philosophiques, idéologiques ou religieuses des parents et des élèves. Les écoles organisées par les pouvoirs publics offrent, jusqu'à la fin de l'obligation scolaire, le choix entre l'enseignement d'une des religions reconnues et celui de la morale non confessionnelle.*

*§ 2: Si une communauté, en tant que pouvoir organisateur, veut déléguer des compétences à un ou plusieurs organes autonomes, elle ne le pourra que par décret adopté à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés.*

*§ 3 : Chacun a droit à l'enseignement dans le respect des libertés et des droits fondamentaux. L'accès à l'enseignement est gratuit jusqu'à la fin de l'obligation scolaire. Tous les élèves soumis à l'obligation scolaire ont droit, à charge de la communauté, à une éducation morale ou religieuse.*

*§ 4: Tous les élèves ou étudiants, parents, membres du personnel et établissements d'enseignement sont égaux devant la loi ou le décret. La loi et le décret prennent en compte les différences objectives, notamment les caractéristiques propres à chaque pouvoir organisateur, qui justifient un traitement approprié.*

*§ 5: L'organisation, la reconnaissance ou le subventionnement de l'enseignement par la communauté sont réglés par la loi ou le décret.*

#### **B. La liberté d'enseignement**

La traduction concrète du principe de la liberté d'enseignement passe par l'existence en Belgique d'établissements scolaires qui relèvent d'autorités distinctes. Le prescrit constitutionnel l'affirme : « aucune mesure préventive ne peut être mise en place ». Il est donc possible d'organiser des écoles qui n'ont aucun lien avec les pouvoirs publics. Toutefois, la très grande majorité des établissements scolaires est soit organisée, soit subventionnée par la communauté.

#### **C. Des pouvoirs organisateurs**

L'organisation des établissements relève à la base de ce que la loi du 29 mai 1959 a défini comme étant les « pouvoirs organisateurs » qui sont « l'autorité, la ou les personne(s) physique(s) ou morale(s) qui assument la responsabilité d'un établissement scolaire ».

Tout en respectant le cadre des dispositions normatives en vigueur (par exemple : durée des études, nombre d'heures hebdomadaires minimum, obligation éventuelle d'enseigner certaines disciplines, etc.), chaque pouvoir organisateur peut déterminer ses programmes, sous réserve de les soumettre à l'approbation ministérielle, ainsi que ses méthodes pédagogiques et son organisation.

### **C.1 Enseignement organisé par la communauté**

Chaque communauté a le droit d'organiser un enseignement maternel, primaire, secondaire, supérieur, artistique, de promotion sociale et spécial et de créer les établissements et sections d'établissements nécessaires à cet effet.

### **C.2. Enseignement subventionné par la communauté**

Les communautés peuvent également subventionner des établissements d'enseignement organisés par les provinces, les communes, par d'autres personnes publiques ou par des personnes privées. Pour ce faire, une école ou une section d'établissement d'enseignement maternel, primaire, secondaire, spécial et artistique est tenue de se conformer aux dispositions normatives concernant l'organisation des études et l'application des lois linguistiques. Elle doit :

- adopter une structure approuvée par le ministre ;
- respecter un programme conforme aux prescriptions décrétales (notamment, dans le cas de l'enseignement obligatoire en termes de socles de compétences et de compétences terminales) et approuvé par le ministre ;
- se soumettre au contrôle de l'inspection organisée par le Gouvernement de la Communauté. Cette inspection porte spécialement sur les branches enseignées, le niveau des études et l'application des lois linguistiques, à l'exception des méthodes pédagogiques;
- être organisée par une personne physique ou morale qui en assume toute la responsabilité ;
- compter par classe, section, degré ou autres subdivisions le nombre minimum d'élèves fixé par arrêté du Gouvernement de la Communauté, sauf dispense accordée par le ministre en raison de circonstances particulières et exceptionnelles ;
- être établie dans des locaux répondant à certaines conditions d'hygiène et de salubrité ;
- disposer du matériel didactique et de l'équipement scolaire répondant aux nécessités pédagogiques ;
- former un ensemble pédagogique situé dans un même complexe de bâtiments ou, en tout cas, dans une même commune ou agglomération sauf dérogation accordée par le Gouvernement de la Communauté dans des cas exceptionnels ;
- disposer d'un personnel susceptible de ne pas mettre en danger la santé des élèves ;
- se soumettre au régime des congés tel qu'il est organisé par application de la loi ;
- respecter les dispositions prévues par le décret « missions » du 24 juillet 1997.

Les subventions accordées par les communautés sont d'une triple nature :

1. des subventions-traitements pour le personnel, égales, dans les mêmes conditions de titres et de fonctions, aux rémunérations accordées au personnel de l'enseignement des communautés;
2. des subventions de fonctionnement variables suivant le niveau, la forme, le type d'enseignement et l'indice socio-économique de la population scolaire ;
3. des subventions pour la construction et l'aménagement des locaux, allouées aussi à concurrence des crédits inscrits dans la loi et suivant des modalités différentes selon qu'il s'agit de l'enseignement organisé par des pouvoirs publics ou de l'enseignement privé.

### **D. L'obligation scolaire**

En 1983, cette période d'obligation scolaire a été étendue jusqu'à 18 ans. L'obligation scolaire est à temps plein jusqu'à l'âge de 15 ans et comprend six années d'enseignement primaire (voire sept, huit ou neuf ans dans des cas exceptionnels) et au moins les deux premières années de l'enseignement secondaire de plein exercice. En aucun cas, l'obligation scolaire à temps plein ne se prolonge au delà de 16 ans. La période d'obligation scolaire à temps plein est suivie d'une période d'obligation scolaire à temps partiel. Il est satisfait à l'obligation scolaire à temps partiel en poursuivant l'enseignement secondaire de plein exercice ou en suivant un enseignement à

horaire réduit ou une formation reconnue comme répondant aux exigences de l'obligation scolaire. Le mineur peut également satisfaire à l'obligation scolaire en suivant un enseignement à domicile, si celui-ci répond aux conditions fixées par le gouvernement.

### **E. Les objectifs et la structure du système éducatif**

La Communauté française a connu cette dernière décennie un profond mouvement de réformes qui a pour objectif d'améliorer la qualité des prestations de l'enseignement, de développer une réelle égalité de résultats en vue de permettre à chaque élève et étudiant de construire volontairement son projet de vie. À cet égard, l'acte législatif majeur de cette dernière décennie pour l'enseignement obligatoire tient en l'adoption du décret « missions » du 24 juillet 1997 qui a pour objet de définir les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et secondaire et d'arrêter les structures propres pour les atteindre. Dans l'enseignement supérieur, la prise en compte du *Processus de Bologne* a conduit les autorités à réorganiser substantiellement ce niveau d'enseignement en vue de l'intégrer harmonieusement dans l'espace européen de l'enseignement supérieur.

*Le décret du 24 juillet 1997 ayant fixé les objectifs généraux pour l'enseignement obligatoire, il fixe également en son article 8 les principes généraux pour les atteindre en les inscrivant dans la perspective de l'acquisition de compétences. Celles-ci s'acquiescent tant dans les cours que dans les autres activités éducatives et, de manière générale, dans l'organisation de la vie quotidienne à l'école. À cet effet, la Communauté française pour l'enseignement qu'elle organise et, tout pouvoir organisateur, pour l'enseignement subventionné, veillent à ce que chaque établissement :*

1. mette l'élève dans les situations qui l'incitent à mobiliser dans une même démarche des compétences transversales et disciplinaires y compris les savoirs et savoir-faire y afférents ;
2. privilégie les activités de découverte, de production et de création ;
3. articule théorie et pratique, permettant notamment la construction de concepts à partir de la pratique ;
4. équilibre les temps de travail individuel et collectif, développe la capacité de consentir des efforts pour atteindre un but ;
5. fasse respecter par chaque élève l'obligation de participer à toutes les activités liées à la certification organisée par l'établissement, et d'accomplir les tâches qui en découlent ;
6. intègre l'orientation au sein même du processus éducatif, notamment en favorisant l'éveil aux professions et en informant les élèves à propos des filières de formation ;
7. recoure aux technologies de la communication et de l'information, dans la mesure où elles sont des outils de développement, d'accès à l'autonomie et d'individualisation des parcours d'apprentissage ;
8. suscite le goût de la culture et de la créativité et favorise la participation à des activités culturelles et sportives par une collaboration avec les acteurs concernés ;
9. éduque au respect de la personnalité et des convictions de chacun, au devoir de proscrire la violence tant morale que physique et mette en place des pratiques démocratiques de citoyenneté responsable au sein de l'école ;
10. participe à la vie de son quartier ou de son village et, partant, de sa commune, et s'y intègre de manière harmonieuse notamment en ouvrant ses portes au débat démocratique.

*Le décret du 31 mars 2004 définissant l'enseignement supérieur, favorisant son intégration à l'espace européen de l'enseignement supérieur et refinançant les universités mentionne que l'enseignement supérieur organisé ou subventionné par la Communauté française poursuit, simultanément et sans hiérarchie, notamment les objectifs généraux suivants :*

- 1° accompagner les étudiants dans leur rôle de citoyens responsables, capables de contribuer au développement d'une société démocratique, pluraliste et solidaire ;
- 2° promouvoir l'autonomie et l'épanouissement des étudiants, notamment en développant leur curiosité scientifique et artistique, leur sens critique et leur conscience des responsabilités et devoirs individuels et collectifs ;
- 3° transmettre, tant via le contenu des enseignements que par les autres activités organisées par l'établissement, les valeurs humanistes, les traditions créatrices et innovantes, ainsi que le patrimoine culturel artistique, scientifique, philosophique et politique, fondements historiques de cet enseignement, dans le respect des spécificités de chacun ;

4° garantir une formation au plus haut niveau, tant générale que spécialisée, tant fondamentale et conceptuelle que pratique, en vue de permettre aux étudiants de jouer un rôle actif dans la vie professionnelle, sociale, économique et culturelle, et de leur ouvrir des chances égales d'émancipation sociale ;

5° développer des compétences pointues dans la durée, assurant aux étudiants les aptitudes à en maintenir la pertinence, en autonomie ou dans le contexte de formation continuée tout au long de la vie ;

6° inscrire ces formations initiales et complémentaires dans une perspective d'ouverture scientifique, artistique, professionnelle et culturelle, incitant les enseignants, les étudiants et les diplômés à la mobilité et aux collaborations intercommunautaires et internationales.

*L'enseignement supérieur met en œuvre des méthodes et moyens adaptés, selon les disciplines, afin d'atteindre les objectifs généraux indiqués et de le rendre accessible à chacun, selon ses aptitudes, sans discrimination. La Communauté française subordonne sa reconnaissance des études et sa subvention aux établissements qui les organisent au respect de ces objectifs et des autres dispositions de ce présent décret.*

L'enseignement est composé :

- de l'enseignement ordinaire formé de l'enseignement fondamental (comprenant l'enseignement maternel et l'enseignement primaire), de l'enseignement secondaire, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement de promotion sociale (de niveau secondaire et supérieur pour les jeunes et les adultes). L'enseignement ordinaire s'organise en quatre niveaux, correspondant aux tranches d'âge suivantes :
  - l'enseignement maternel destiné aux enfants de deux ans et demi à six ans ;
  - l'enseignement primaire destiné aux enfants de six à douze ans ;
  - l'enseignement secondaire destiné aux jeunes de douze à dix-huit ans et plus ;
  - l'enseignement supérieur d'une durée variable selon les filières d'études, destiné aux étudiants de dix-huit à vingt-cinq ans et davantage ;
- de l'enseignement spécialisé, destiné aux personnes à besoins spécifiques âgés de deux ans et demi à vingt et un ans, voire davantage. Cet enseignement est organisé aux niveaux maternel, primaire et secondaire.

### E.1. Enseignement secondaire

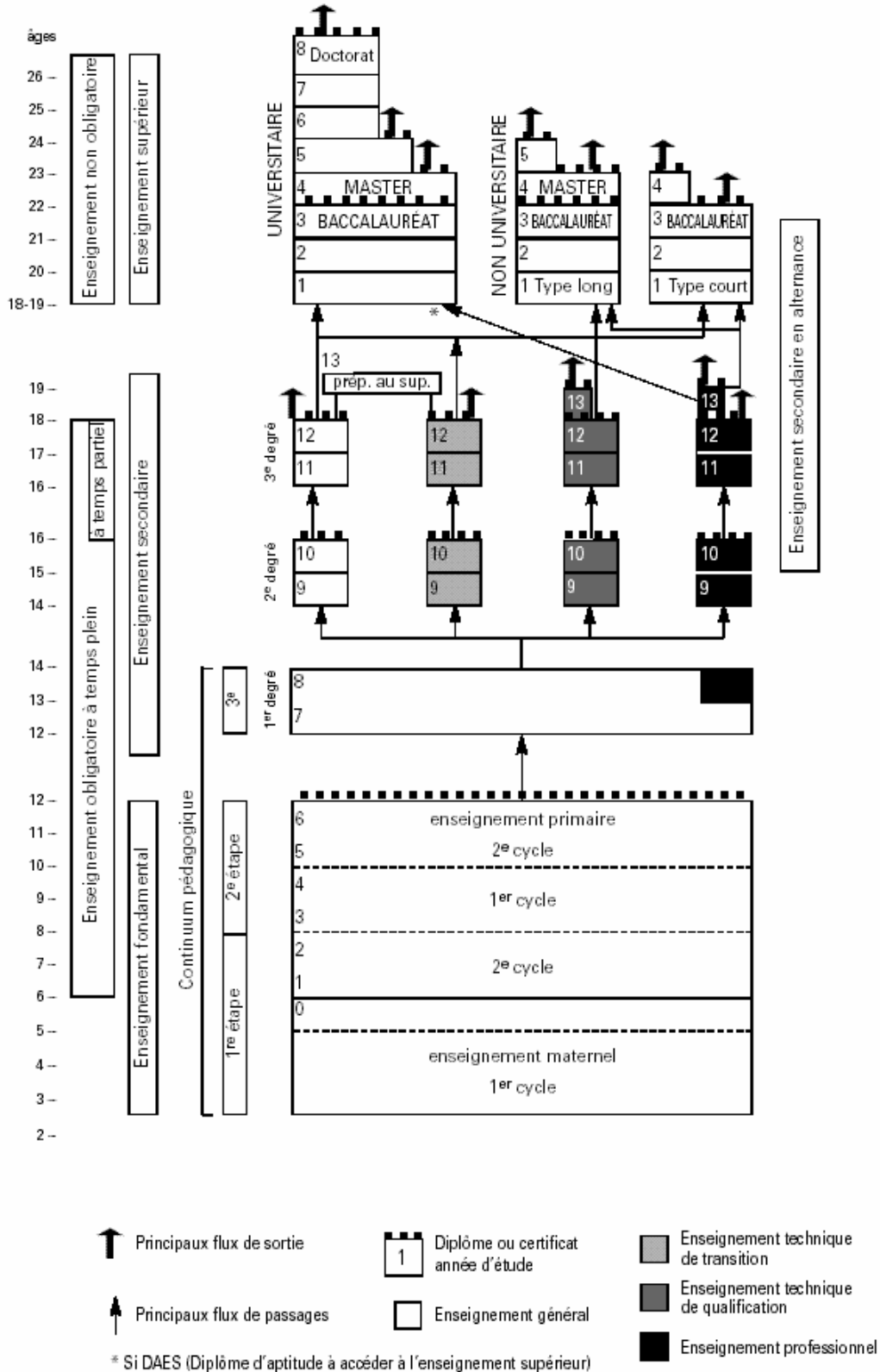
*L'enseignement secondaire, comme l'enseignement primaire, est compris dans la période de la scolarité obligatoire. La scolarité à temps plein peut durer jusqu'à 18 ans ou combiner l'enseignement à temps plein jusqu'à 15/16 ans avec un enseignement à temps partiel de 15/16 ans jusqu'à 18 ans.*

L'enseignement secondaire est structuré sur la base :

- **de quatre formes :**
  - l'enseignement général ;
  - l'enseignement technique ;
  - l'enseignement professionnel ;
  - l'enseignement artistique ;
- **de deux grandes sections** ou filières d'études :
  - la section de transition (humanités générales et technologiques), dont la finalité première est de préparer à l'enseignement supérieur, tout en sauvegardant la possibilité d'entrer dans la vie active ;
  - la section de qualification (humanités professionnelles et techniques), dont la finalité première est l'entrée dans la vie active, tout en sauvegardant la possibilité de poursuivre des études dans l'enseignement supérieur.
- **de trois degrés** de deux ans chacun (conformément à la loi du 19 juillet 1971 et au décret du 24 juillet 1997) :
  - le 1er degré (normalement pour les élèves âgés de 12 à 14 ans) ;
  - le 2e degré (normalement pour les élèves âgés de 14 à 16 ans) ;
  - le 3e degré (normalement pour les élèves âgés de 16 à 18 ans).
- **et d'un 4e degré** complémentaire de deux ou trois ans organisé de manière spécifique dans le cadre de la filière professionnelle de l'enseignement secondaire pour des études en section nursing ou arts décoratifs.



## STRUCTURE DE L'ENSEIGNEMENT ORDINAIRE



## E.2. Enseignement supérieur

Ont accès à l'enseignement supérieur les étudiants qui justifient :

- 1° soit du certificat d'enseignement secondaire supérieur délivré à partir de l'année scolaire 1993-1994 par un établissement d'enseignement secondaire de plein exercice ou de promotion sociale de la Communauté française et homologué par la commission constituée à cet effet, ainsi que les titulaires du même certificat délivré, à partir de l'année civile 1994, par le jury de la Communauté française;
- 2° soit du certificat d'enseignement secondaire supérieur délivré au plus tard à l'issue de l'année scolaire 1992-1993 accompagné, pour l'accès aux études premier cycle d'un cursus de type long, du diplôme d'aptitude à accéder à l'enseignement supérieur;
- 3° soit d'un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur de la Communauté française sanctionnant un grade académique, soit d'un diplôme délivré par une institution universitaire ou un établissement organisant l'enseignement supérieur de plein exercice en vertu d'une législation antérieure;
- 4° soit d'un titre d'enseignement supérieur délivré par un établissement d'enseignement de promotion sociale;
- 5° soit d'une attestation de succès à un des examens d'admission organisés par les établissements d'enseignement supérieur ou par un jury de la Communauté française et dont les programmes sont arrêtés par le Gouvernement après consultation selon le secteur, du CIUF ou du CGHE; cette attestation donne accès aux études des secteurs ou des domaines qu'elle indique;
- 6° soit d'un diplôme, titre ou certificat d'études similaire à ceux mentionnés aux littéras précédents délivré par la Communauté flamande, par la Communauté germanophone ou par l'Ecole royale militaire;
- 7° soit d'un diplôme, titre ou certificat d'études étranger reconnu équivalent à ceux mentionnés aux littéras 1° à 4° en application de la loi, d'un décret, d'une directive européenne ou d'une convention internationale.
- 8° soit du diplôme d'aptitude à accéder à l'enseignement supérieur (DAES) conféré par le jury de la Communauté française.

En vertu d'une décision des autorités académiques, en vue de l'accès à des études de deuxième cycle, le jury de ces études peut valoriser les savoirs et compétences d'étudiants acquis par leur expérience personnelle ou professionnelle. Cette expérience utile doit correspondre à au moins cinq années d'activités, compte non tenu des années d'études supérieures qui n'ont pas été réussies. Au terme d'une procédure d'évaluation organisée par les autorités académiques, le jury juge si les aptitudes et connaissances de l'étudiant sont suffisantes pour suivre ces études avec succès.

La réussite d'une épreuve d'admission est nécessaire pour avoir accès aux études universitaires de sciences appliquées et à l'enseignement supérieur artistique.

*Le décret « Bologne » définissant l'enseignement supérieur en Communauté française favorisant son intégration à l'espace européen de l'enseignement supérieur et refinançant les universités a été adopté par le Parlement de la Communauté française le 31 mars 2004.*

Les grands axes de ce décret sont :

- *tous les types d'enseignement sont clairement intégrés : le même système s'appliquera à tout l'enseignement supérieur (universités, hautes écoles, écoles supérieures des arts et instituts supérieurs d'architecture) ;*
- *quelques termes techniques, tels les grades, ont été redéfinis ou simplifiés, le terme « licence » disparaîtra complètement. À l'issue de la période de transition, le baccalauréat désignera le seul titre pouvant être délivré à l'issue du premier cycle de trois ans, la réussite d'un deuxième cycle à l'université ou dans l'enseignement supérieur de type long donnera droit à l'obtention d'un master ;*
- *les modalités de partenariat entre les universités et les autres établissements sont réglementées. Le décret confirme l'utilisation des ECTS (European credits transfer system) et l'année d'étude reste la référence; elle correspond à 60 crédits.*

L'enseignement supérieur hors universités est composé d'études dites de type court (études de trois ans ou quatre ans) et de type long (quatre ou cinq ans d'études). Les deux types se rencontrent dans des institutions dénommées

soit « hautes écoles » soit « écoles supérieures des arts ». Les universités dispensent une formation d'une durée minimale de quatre ans.

Depuis le décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en hautes écoles, sur les 114 établissements d'enseignement supérieur dispensant un enseignement de type court et de type long, 107 institutions (les sept institutions d'architecture non comprises) ont été amenées à se regrouper, sur base volontaire, en 30 entités pluricatégories (et/ou pluritypes) dénommées « hautes écoles ». À la suite d'une fusion, il en reste 29 en 2006.

Ces regroupements doivent, selon les termes du décret du 5 août 1995, être réalisés autour d'un projet pédagogique, social et culturel définissant les objectifs de chaque haute école et les moyens mis en œuvre pour atteindre ceux-ci.

Ce projet constitue un cadre de référence pour les enseignants et les étudiants au sein d'un établissement, et définit, notamment, les méthodes pédagogiques mises en œuvre, les méthodes d'évaluation des apprentissages, l'équipement didactique nécessaire ainsi que les valeurs promues à travers la relation éducative. Le projet pédagogique, déclaration d'identité de la haute école, en assure la cohésion interne ainsi que la cohérence entre les finalités propres à l'établissement, les partenaires internes et externes (le monde économique, l'environnement social...), les activités organisées et les ressources qui lui sont allouées.

Les missions des hautes écoles sont :

- d'offrir une formation initiale, fondée sur l'apprentissage de savoirs et d'un savoir-faire ;
- d'organiser des programmes de formation continuée ouverts sur l'adaptation des savoirs à l'évolution des professions, sur la spécialisation visant à l'approfondissement de la formation initiale et l'élargissement du champ professionnel ;
- d'organiser la recherche appliquée, par la mise en œuvre de travaux relatifs au développement technique et à l'application des savoirs ;
- d'assurer des services à la collectivité, notamment par une collaboration avec le monde éducatif, économique, social et culturel.

Dans le cadre de leurs missions, les hautes écoles peuvent conclure des accords de partenariat entre elles ainsi qu'avec d'autres établissements d'enseignement, institutions universitaires ou personnes morales issues du monde professionnel et culturel. Pour rencontrer ces objectifs, les hautes écoles doivent veiller à développer et mettre en œuvre les moyens adéquats, par le biais, notamment d'une formation initiale centrée sur les objectifs de formation, un encadrement pédagogique, la production et l'offre de supports d'information, la gestion d'un centre de documentation, la recherche appliquée, la formation continue, la collaboration avec le milieu socio-économique et la coopération au niveau international.

Les cursus de type court sont organisés en un seul cycle professionnalisant sanctionné par le grade académique de *bachelier*. Ils comprennent 180 à 240 crédits qui peuvent être acquis respectivement en trois ou quatre années d'études au moins. Ils assurent une formation à la fois pratique et théorique, et préparent directement à l'activité professionnelle.

*L'enseignement de type long est de niveau universitaire : les diplômes sont délivrés par des établissements ayant le même niveau qu'une université. Cet enseignement organisé en deux cycles, développe une formation scientifique et technologique pointue.*

Le premier cycle dit de transition comprend 180 crédits qui peuvent être acquis en trois années d'études au moins et conduit au grade académique de *bachelier*. Le deuxième cycle dit professionnalisant comprend 60 à 120 crédits qui peuvent être acquis respectivement en une ou deux années d'études au moins et conduit au grade académique de *master*.

*La mission essentielle de l'enseignement universitaire est de conserver, de diffuser et de faire progresser la science. L'enseignement et la recherche y sont intimement liés, alors que l'enseignement hors universités a pour objectif principal de diffuser les connaissances scientifiques et leurs applications dans les diverses professions.*

Les études universitaires sont organisées en trois cycles, dont chacun est sanctionné par l'octroi d'un grade, lequel est en principe nécessairement requis pour l'admission au cycle d'études suivant. Le grade universitaire

de premier cycle est celui de *bachelier* obtenu après trois ans (180 crédits). Il sanctionne une formation de base généralement indispensable pour aborder le deuxième cycle. Celui-ci conduit au grade de *master* obtenu après une (60 crédits) ou deux années d'études (120 crédits) ou au grade de *médecin vétérinaire* obtenu après trois années d'études (180 crédits) ou au grade de *médecin* obtenu après quatre années d'études (240 crédits). Il comporte un enseignement « spécialisé » ainsi qu'en règle générale, la présentation d'un mémoire de fin d'études. Les études de deuxième cycle de *master* en 120 crédits ou plus comprennent au moins un choix de 30 crédits spécifiques donnant à cette formation l'une des finalités suivantes :

- la finalité didactique qui comprend la formation pédagogique spécifique en application du décret du 8 février 2001 définissant la formation initiale des agrégés de l'enseignement secondaire supérieur ou du décret du 17 mai 1999 relatif à l'enseignement supérieur artistique. Elle n'est organisée que pour les grades académiques correspondant aux titres requis pour cette profession ;
- la finalité approfondie préparant à la recherche scientifique. Elle comprend à la fois des enseignements approfondis dans une discipline particulière et une formation générale au métier de chercheur. Cette option n'est organisée que pour certains domaines d'études universitaires ;
- la finalité spécialisée concernant une discipline particulière du domaine à laquelle se rattache le cursus qui vise des compétences professionnelles ou artistiques particulières.

L'accès aux fonctions enseignantes de l'enseignement secondaire supérieur requiert le titre d'*agrégé de l'enseignement secondaire supérieur* (AESS) ou de *master* (finalité didactique). À l'issue d'une formation initiale d'au moins 300 crédits sanctionnée par le grade académique de *master*, des études de deuxième cycle peuvent conduire au grade académique de *master* complémentaire après la réussite, selon le programme d'études, d'au moins 60 crédits supplémentaires qui peuvent être acquis en une année d'études au moins.

Ces formations visent à faire acquérir une qualification professionnelle spécialisée correspondant à au moins une des finalités suivantes :

- autoriser l'exercice de certaines professions, dans le respect des dispositions légales correspondantes, dans le secteur de la santé ;
- répondre aux besoins de formations spécifiques conçues dans le cadre de programmes de coopération au développement ;
- donner accès à des titres et grades particuliers exigés par la loi ou aux compétences particulières et reconnues des équipes de recherche et d'enseignement, qui présentent un caractère d'originalité, d'unicité et de spécificité en Communauté française.

À ces divers niveaux, l'enseignement comporte des cours magistraux, des exercices pratiques et des travaux dirigés. Les cursus de troisième cycle comprennent les formations doctorales sanctionnées par un certificat de formation à la recherche et les travaux relatifs à la préparation d'une thèse de doctorat sanctionnées par le grade académique de docteur après la soutenance d'une thèse. L'accès à ces grades et formations requiert l'obtention préalable d'un *master* en 120 crédits. Les formations doctorales sont encadrées par des équipes associées en une école doctorale reconnue appartenant à une ou plusieurs académies universitaires. Elles sont liées aux compétences spécifiques des équipes de recherche et confèrent aux diplômés une haute qualification scientifique et professionnelle. Ces formations de 60 crédits sont sanctionnées par un certificat de formation à la recherche.

Le grade académique de docteur est conféré après soutenance d'une thèse démontrant les capacités de créativité, de conduite de recherches scientifiques et de diffusion de ses résultats par le récipiendaire. L'épreuve de doctorat consiste en :

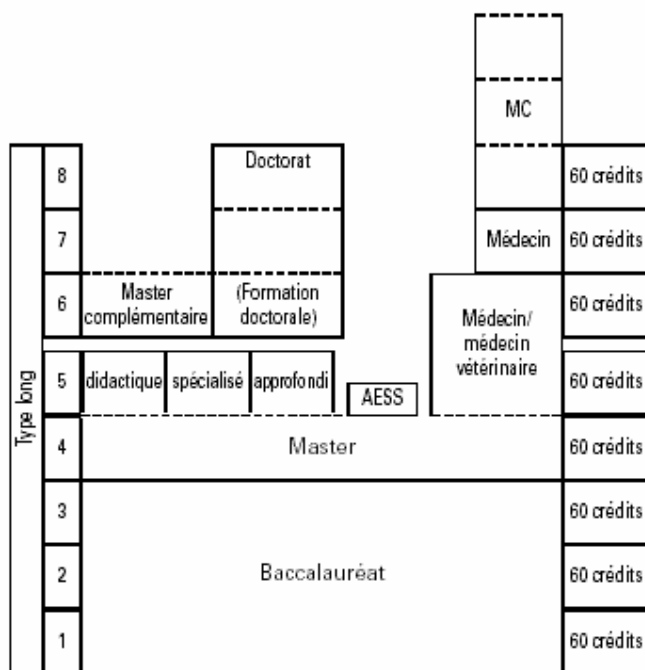
- la rédaction d'une dissertation originale dans la discipline sous forme soit d'une thèse à caractère personnel, soit d'un essai du candidat faisant apparaître l'intérêt d'un ensemble cohérent de publications et de réalisations dont le candidat est auteur ou coauteur ;
- la présentation publique de ce travail mettant en évidence ses qualités, son originalité, ainsi que les capacités de vulgarisation scientifique du candidat.

Les travaux relatifs à la préparation d'une thèse de doctorat correspondent forfaitairement à au moins 180 crédits acquis après une formation initiale d'au moins 300 crédits sanctionnée par un grade académique de *master*. Soixante crédits de doctorat peuvent être acquis au cours d'une formation doctorale.

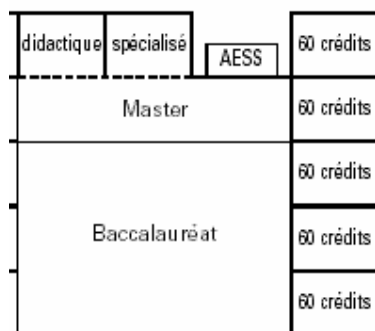
Les études universitaires sont réparties en vingt domaines d'études philosophie, théologie, langues et lettres, histoire et archéologie, art de bâtir et urbanisme, information et communication, sciences politiques et sociales, sciences juridiques, criminologie, sciences économiques et de gestion, sciences psychologiques et de l'éducation,

sciences médicales, sciences vétérinaires, sciences dentaires, sciences biomédicales et pharmaceutiques, sciences de la motricité, sciences, sciences agronomiques et ingénierie, sciences biologiques, sciences de l'ingénieur, arts et sciences de l'art.

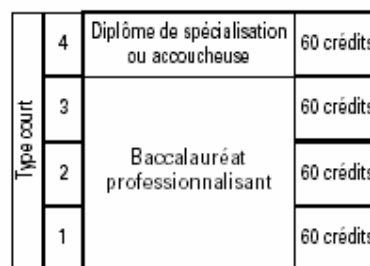
## STRUCTURE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



Enseignement universitaire



Enseignement non universitaire de type long



Enseignement non universitaire de type court

AESS : agrégation de l'enseignement secondaire supérieur (30 crédits)

MC : master complémentaire

## F. L'enseignement de promotion sociale

Par enseignement de promotion sociale, il faut entendre l'enseignement dispensé selon des horaires plus souples que ceux de l'enseignement à temps plein ou de plein exercice. Il organise des sections au niveau de l'enseignement secondaire inférieur ou supérieur, ainsi qu'au niveau de l'enseignement supérieur de type court ou de type long. Il délivre des titres spécifiques à l'enseignement de promotion sociale ou correspondant à ceux de l'enseignement de plein exercice quand ils sanctionnent des ensembles de compétences déclarés correspondants par le Gouvernement de la Communauté française.

Les sections sont constituées d'unités de formation sanctionnées par des *attestations de réussite* délivrées par les *conseils des études* après délibération. Cet enseignement offre, entre autres, aux apprenants la possibilité d'acquérir des titres d'études qu'ils n'ont pas obtenus dans leur formation initiale.

Cet enseignement poursuit essentiellement deux finalités, à savoir :

- concourir à l'épanouissement individuel par la promotion d'une meilleure insertion professionnelle, sociale, culturelle et scolaire ;
- répondre aux besoins et demandes en formation émanant des entreprises, des administrations, de l'enseignement et d'une manière générale des milieux socioéconomiques et culturels.

S'inscrivant pleinement dans une stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie, cet enseignement est destiné en priorité :

- aux personnes au travail ou aux demandeurs d'emploi, ayant une qualification professionnelle et recherchant un perfectionnement, une spécialisation, une mise à jour (recyclage) ou une formation en vue d'une reconversion professionnelle ;
- aux personnes qualifiées professionnellement ou non, souhaitant acquérir des savoirs et des savoir-faire dans un but d'épanouissement personnel, c'est-à-dire sans rechercher nécessairement une utilisation professionnelle immédiate ;
- aux personnes désirant acquérir les prérequis d'une formation ;
- aux personnes sans emploi, voulant au moins maintenir leur qualification professionnelle et leurs compétences individuelles.

Il faut noter que, depuis quelques années, cet enseignement joue également un rôle particulier à l'égard des étrangers, et notamment des réfugiés, pour faciliter leur intégration.

Cet enseignement se dispense en journée et/ou en soirée et le samedi. La législation propre à la promotion sociale permet une grande souplesse au niveau de la grille-horaire. En outre, l'application de la législation du 22 janvier 1985 sur le *congé-éducation* et la prise en compte des besoins spécifiques des demandeurs d'emploi permettent une extension progressive et de plus en plus pratiquée d'une organisation dès la fin de l'après-midi, voire pendant toute la journée et pendant les périodes de congé scolaire. Dispensé généralement au siège des établissements scolaires, il peut aussi, sous certaines conditions, l'être sur les lieux de travail ou en tout lieu de rassemblement des personnes à former.

Prenant en compte les besoins des apprenants, l'enseignement de promotion sociale se caractérise par une grande souplesse d'organisation. Il repose sur :

- une approche par capacités ;
- la modularité du système de formation et la structuration des apprentissages par unités capitalisables : le contenu de chaque section est fractionné en unités formées d'un cours ou d'un ensemble de cours qui constituent des ensembles pédagogiques cohérents au niveau de l'acquisition de connaissances et/ou de savoir faire;
- un mode de valorisation des acquis, y compris ceux de l'expérience professionnelle ou personnelle.

Dans le domaine des orientations pédagogiques, la collaboration et le partenariat avec les entreprises permettent à l'enseignement de promotion sociale de développer la formation à l'alternance et à la mise en place de graduats en alternance. La collaboration avec l'entreprise débouche sur une réflexion sur les profils professionnels et permet donc d'élaborer des profils de formation adaptés à toutes les situations spécifiques.

## **G. L'organisation et la gestion du système éducatif**

### **G.1.Enseignement secondaire**

*L'organisation de la semaine de cours est, sauf pour ce qui est du mercredi après-midi ou les élèves peuvent avoir des activités, la même que celle qui prévaut dans l'enseignement primaire. Dans l'enseignement secondaire, les élèves ont de 28 à 36 périodes hebdomadaires. L'étalement de l'année scolaire et le régime des congés sont organisés de la même façon que dans l'enseignement primaire. Les enseignants sont spécialisés par sujet et ils sont destinés à enseigner ces sujets. Pour être nommé à titre définitif dans l'enseignement secondaire, il faut être détenteur:*

- soit d'un diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur (AESI) qui est octroyé à l'étudiant qui a réussi sa troisième année d'études dans une section pédagogique d'une haute école. Ce diplôme lui permet d'enseigner au cycle inférieur (trois premières années). Les études comportent une formation pédagogique et scientifique dans les matières choisies. La troisième année est consacrée pour moitié à des périodes de stage ;
- soit du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (AESS) dispensé après au moins quatre années d'études (bachelier et master) dans une université. Ce titre donne le droit d'enseigner dans les trois dernières années de l'enseignement secondaire et dans l'enseignement supérieur de type court. Les quatre ou cinq années de formation scientifique sont complétées par une formation pédagogique et des stages. La formation pédagogique n'est pas à temps plein et peut être effectuée en même temps que la formation scientifique à partir de la troisième année ou ultérieurement sur deux années à temps partiel.

Pour pouvoir être nommé à titre définitif en tant que professeur de cours technique et de pratique professionnelle dans l'enseignement secondaire inférieur, il faut être titulaire du diplôme d'agrégé(e) de l'enseignement technique moyen inférieur ou de régent(e) technique obtenu après trois ans d'études dans une école normale technique moyenne. Pour l'enseignement secondaire supérieur, les enseignants ayant déjà obtenu un diplôme à caractère technique de niveau secondaire supérieur ou de niveau supérieur (quand une agrégation de l'enseignement secondaire supérieur n'est pas prévue) doivent présenter un examen en vue d'obtenir le certificat d'aptitude pédagogique (CAP) qui est le titre requis attestant d'une formation pédagogique. Il existe également des cours normaux techniques dispensés dans l'enseignement de promotion sociale et qui permettent d'obtenir une qualification en psychopédagogie en trois, deux ou une année(s) en fonction du niveau d'études de départ.

### **G.2.Le calcul de l'encadrement pédagogique**

Le décret du 29 juillet 1992 portant organisation de l'enseignement secondaire de plein exercice et l'arrêté d'exécution du 31 août 1992 tels qu'ils ont été modifiés ont jeté les bases d'un nouveau mode de calcul du nombre de périodes dont peut disposer tout établissement de l'enseignement secondaire. Le NTPP est la somme de périodes-professeur pouvant être organisées par degré, par année ou groupe d'années pour la formation commune, l'apprentissage des langues modernes, les formations optionnelles, la différenciation des rythmes d'apprentissage et la lutte contre l'échec scolaire.

Les calculs sont basés sur la population scolaire arrêtée au 15 janvier de l'année scolaire précédente. Ils ne peuvent aboutir à un total de périodes inférieur aux minima de base fixés par l'arrêté du 31 août 1992. Ces derniers attribuent à l'année d'études ou au degré concerné un nombre suffisant de périodes pour une organisation minimale. Les périodes ainsi calculées peuvent être affectées librement en fonction des besoins en formation des élèves, en concertation avec l'équipe éducative, sans préjudice des règles de programmation qui fixent les conditions requises pour l'ouverture des nouvelles options et sections. Cette innovation permet aux pouvoirs organisateurs et aux chefs d'établissement de disposer, avant le début de l'année scolaire, d'une base stable pour prévoir l'organisation de leur établissement. Toutefois, un recalcul intégral du NTPP est prévu au 1er octobre de l'année scolaire en cours en cas d'augmentation ou de diminution de plus de 10 % de la population



scolaire. En dehors du nombre total de périodes-professeur, chaque établissement d'enseignement secondaire dispose d'un nombre d'heures à répartir pour le personnel enseignant (conseil de classe, direction de classe et coordination) (décret du 15 octobre 1991). Dans le réseau de la Communauté française, un pourcentage (1 %) est prélevé sur le nombre de périodes de chaque établissement. Une réserve de périodes est ainsi constituée qui permet d'aider les écoles en difficulté ou d'apporter un complément de périodes pour certains projets spécifiques.

### G.3 L'enseignement supérieur

Les hautes écoles sont réparties en cinq zones (Bruxelles-Capitale/Brabant wallon, Hainaut, Liège, Luxembourg et Namur) et recouvrent quatre réseaux d'enseignement (six hautes écoles organisées par la Communauté française, dix hautes écoles organisées par l'enseignement officiel subventionné (provinces et villes), douze hautes écoles organisées par l'enseignement libre confessionnel et deux par l'enseignement libre non confessionnel).

Les enseignants du supérieur non universitaire sont formés dans les universités ou dans les hautes écoles. Le décret du 17 juillet 2002 relatif au certificat d'aptitude pédagogique approprié à l'enseignement supérieur (CAPAES) consiste en l'examen, par une commission désignée par le ministre ayant en charge l'enseignement supérieur, d'un dossier professionnel et pédagogique concluant une formation basée sur les compétences spécifiques que doivent acquérir les enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur et dispensée par les universités et les instituts d'enseignement de promotion sociale.

Chaque haute école compte au moins autant de départements que de catégories d'études organisées en son sein. Chaque catégorie est dirigée par un directeur. Chaque département est doté d'un conseil de département. Dans les hautes écoles, un « collège de direction », un conseil pédagogique et un conseil social sont adjoints aux instances de gestion. Le collège de direction, est composé des directeurs de catégorie et est présidé par le directeur-président, il assure l'exécution des décisions du conseil d'administration, prend les décisions et exerce les compétences des directeurs et directeurs adjoints. Le conseil pédagogique est un organe consultatif qui a compétence pour toute question concernant l'utilisation des moyens pédagogiques et l'affectation des ressources humaines. Le conseil social est consulté sur toute question relative aux conditions matérielles et sociales des étudiants. Chaque haute école doit élaborer un budget annuel et un plan pluriannuel de 5 ans précisant les perspectives budgétaires, les projets en matière d'effectifs et de formation des enseignants, de recherche, d'investissement, etc. Ce plan pluriannuel doit être approuvé par le Gouvernement.

### G.5. Le financement de l'enseignement supérieur

#### G.5.1 Les hautes écoles

*Depuis le décret du 9 septembre 1996, le financement doit couvrir toutes les dépenses de personnel, de fonctionnement, d'équipement et d'infrastructure immobilière. Chaque haute école a la pleine responsabilité de sa gestion dans le cadre de l'enveloppe budgétaire qui lui est attribuée chaque année.*

Les droits d'inscription versés par les étudiants sont déduits de l'allocation attribuée aux hautes écoles. Il en va de même des droits d'inscription spécifiques versés par les étudiants non européens finançables. Elles peuvent développer des programmes et actions d'enseignement et de recherche appliquée avec les entreprises privées et les services publics en bénéficiant d'une juste indemnisation.

#### G.5.2 Les universités

L'enseignement universitaire est organisé dans les établissements qui ont le statut légal d'institution universitaire. Deux ou plusieurs universités peuvent s'associer pour former une académie universitaire. Les membres du personnel enseignant, dont le statut administratif et le statut pécuniaire sont fixés par une loi du 28 avril 1953, sont nommés par le conseil d'administration de l'institution universitaire. Pour être nommé chargé de cours ou chargé de cours associé, il faut être titulaire d'un diplôme de docteur, pharmacien, ingénieur ou

agrégé de l'enseignement supérieur. Il faut être titulaire d'un de ces mêmes diplômes, depuis au moins huit ans, pour accéder aux postes de professeur ordinaire, professeur extraordinaire, professeur ou professeur associé.

En dehors de ces six catégories de membres du personnel enseignant, les universités en créent volontiers d'autres, qui sont hors statut, et qu'elles rémunèrent alors sur leur propre patrimoine.

L'allocation de fonctionnement des universités est calculée sur base du nombre d'étudiants subsidiables. Ce nombre ne correspond pas au nombre réel d'étudiants inscrits. Les étudiants étrangers ne sont pris en compte que sous certaines conditions. Les étudiants finançables sont pondérés en fonctions de cinq orientations d'études, soit : sciences humaines et sociales, sciences, sciences appliquées et médecine, sciences agronomiques, agrégation de l'enseignement secondaire supérieur.

Un nouveau décret sur le financement de l'enseignement universitaire a été voté en 1998. Certaines des mesures envisagées visent à accorder un coefficient préférentiel aux étudiants de candidature afin d'améliorer l'encadrement à ce niveau connaissant un nombre élevé d'échecs et d'abandons. Les étudiants provenant d'un État membre de l'Union européenne sont également pris en ligne de compte pour le calcul de l'allocation annuelle de fonctionnement. Un droit d'inscription complémentaire est réclamé aux étudiants apatrides ou ressortissants d'un État tiers à l'Union européenne. Le montant de base pour des allocations annuelles de fonctionnement est fixé à 408,06 millions d'euros. Le montant de base pour les compléments d'allocations est fixé à 5,02 millions de euros. Chaque année, à partir de l'année budgétaire 1999, ces montants sont adaptés aux variations de l'indice-santé des prix à la consommation. Les montants de base sont répartis annuellement entre les institutions universitaires en fonction du nombre d'étudiants pondérés. Les coefficients de pondération varient selon les catégories d'étudiants.

## **H. La validation des compétences**

Le 24 juillet 2003, un *Accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue* est conclu. Les trois parlements concernés ont ensuite adopté les termes de l'*Accord de coopération* (décret Communauté française du 22 octobre 2003 : Moniteur Belge (MB) 31.12.2003 - décret Région wallonne du 13 novembre 2003 : MB 23.01.2004 – décret Cocof du 7 novembre 2003 MB 03.05.2004).

L'objectif majeur du dispositif de validation des compétences est de permettre aux citoyens de plus de 18 ans de faire reconnaître des compétences acquises par l'expérience de travail, par la formation professionnelle et par l'expérience de vie. Cette reconnaissance sera organisée *via un consortium* et des centres de validation organisés par les cinq institutions publiques de formation professionnelle continue : Bruxelles-Formation (Cocof), Enseignement de promotion sociale (CFB), Le FOREm Formation (RW), Institut de Formation en Alternance des Petites et Moyennes Entreprises – IFAPME (RW), Service de Formation des Petites et Moyennes Entreprises – SFPME (Cocof). Les compétences seront formellement reconnues au travers de *Titres de compétences* délivrés au nom de la Communauté française (CFB), de la Région wallonne (RW) et de la Commission communautaire francophone (Cocof).

Une « Note d'orientation stratégique pour 2005 » a été adoptée par les partenaires sociaux francophones le 10 décembre 2004. L'objectif général énoncé ci-dessus y est confirmé ainsi que les effets visés et neuf objectifs opérationnels au sein desquels figure l'objectif central de rendre accessible au public des validations pour dix premiers métiers (aide-comptable, découpeur-désosseur, maçon, mécanicien d'entretien et ensuite agent de maintenance, installateur en sanitaire, couvreur, carreleur, aide-ménagère, aide logistique en collectivités, technicien chimiste).

Quatre premiers centres de validation permettront, à partir de la mi-juin 2005, de valider des compétences (mécanicien d'entretien à Liège, découpeur-désosseur à Villers-le-Bouillet (Province de Liège), maçon à Bruxelles, aide-comptable à Mons). Ces orientations sont, avec l'accord des gouvernements, mises en œuvre en

2005. Les quatre premières Commissions de référentiel réunissant, notamment les partenaires sociaux sectoriels, ont commencé leurs travaux début février 2005.

Chaque année, cette note d'orientation des travaux du *Consortium* sera réactualisée au 15 octobre par les partenaires sociaux et les services publics de l'emploi réunis au sein de la Commission consultative et d'agrément. Suivant les trois législations susmentionnées, le processus de validation des compétences est accessible pour les métiers sélectionnés par les partenaires sociaux aux catégories de personnes suivantes, pour autant qu'elles ne soient plus soumises à l'obligation scolaire (âgées de plus de 18 ans): les demandeurs d'emploi, les travailleurs, les agents des services publics, les travailleurs temporaires, intérimaires et mis à disposition d'utilisateurs, les personnes inscrites à titre principal ou à titre accessoire en tant qu'indépendants, les conjoints aidants. Mais, suivant la *Note d'orientation stratégique*, priorité doit être donnée aux publics :

- travailleurs avec ou sans emploi, ces derniers ayant la priorité ;
- porteurs d'une compétence non reconnue ;
- ne disposant pas du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) ;
- En outre, le choix des publics doit tenir compte de dispositifs ou de politiques en cours en matière d'emploi de manière à renforcer l'usage qui pourrait être fait des *Titres de compétence*. Comme p.ex. :
  - les cellules de reconversion ;
  - les programmes d'activation du chômage (programme de transition professionnelle - PTP) ;
  - les politiques pour travailleurs âgés ;
  - les agences locales pour l'emploi ;
  - l'Accord de coopération sur l'accompagnement du parcours d'insertion.
- ...

Le *Consortium* a la personnalité juridique et est composé de trois organes internes :

- un comité directeur ; organisation et gestion quotidienne du dispositif ;
- une cellule exécutive ; secrétariat et opérationnalisation ;
- et des commissions de référentiels *ad hoc* où siègeront notamment des représentants des partenaires sociaux sectoriels ; réalisation des référentiels.

Cette structure est complétée par deux organes externes :

- une Commission consultative et d'agrément des centres de validation, composée entre autres des partenaires sociaux interprofessionnels et des services publics de l'emploi ; orientation générale, évaluation globale, agrément des centres ;
- ainsi qu'une Commission de recours ; recours des candidats et des centres de validation.

Il est évident que l'ensemble du dispositif est sous la responsabilité finale des exécutifs concernés (champ stratégique et normatif).

## **I. Statistiques concernant les dépenses d'enseignement, les populations scolaires, le nombre d'enseignant, le nombre d'établissements d'enseignement, le taux d'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur, le taux d'emploi, par catégorie d'âge, selon le niveau du diplôme le plus élevé obtenu**

*Sauf mention spécifique, les données ci-dessous proviennent de :*

« Publications du Ministère de la Communauté française de Belgique

*Etnic (www.statistiques.cfwb.be)*

*Statistiques de l'enseignement de plein exercice et budget des dépenses d'enseignement Annuaire 2003-2004 »*

I.1 Montant total des dépenses liées à l'enseignement en Communauté française

**Ventilation du budget "enseignement" 2004                      2003                      2002**

En milliers d'euros	Total		
<b>TOTAL</b>	<b>4 854 962</b>	<b>4.677.565</b>	<b>4.570.646</b>
Enseignement de plein exercice	<b>4 511 055</b>		
Maternel ordinaire	405 123		
Primaire ordinaire	923 972		
Secondaire ordinaire	1 962 131		
Spécialisé	335 035		
Ecoles Supérieures des Arts	52 450		
Instituts Supérieurs d'Architecture	12 637		
Hautes Écoles	321 931		
Universités	497 776		
Autres enseignements	<b>236 525</b>		
Secondaire en alternance (CEFA)	35 428		
Secondaire artistique à hor. réduit	70 232		
Promotion sociale	128 087		
Enseignement à distance	2 778		
Centres PMS	<b>67 159</b>		
Fonds des Bâtiments scolaires	<b>40 223</b>		

<b>Evolution des budgets "enseignement, recherche scientifique et formation"</b>				
	2001	2002	2003	2004
En milliers d'euros	2001	2002	2003	2004
BUDGET GLOBAL	4 817 893	4 955 516	5 034 410	5 178 368
BUDGET FORMATION	7 895	3 967	8 521	8 471
BUDGET RECHERCHE SCIENT.	89 465	91 935	93 760	95 147
BUDGET ENSEIGNEMENT	4 473 829	4 570 646	4 677 565	4 854 962
BUDGET "AUTRES" (1)	246 704	288 968	254 564	219 788

I.2 Nombre d'élèves et d'étudiants ( 2003-2004)

	COMMUNAUTÉ	PROVINCIAL	COMMUNAL	LIBRE	Total
Secondaire ordinaire	86 726	29 298	25 717	205 268	347 009
Secondaire CEFA	2 094	782	721	3 232	6 829
Spécialisé	7 397	2 416	5 375	14 326	29 514
Supérieur hors- universités	17 603	16 982	7 428	39 083	81 096
Universités	17 170	0	0	46 971	64 141
Promotion sociale	39 080	31 077	53 596	41 730	165 483
<b>TOTAL</b>	<b>170.070</b>	<b>80.555</b>	<b>92.837</b>	<b>350.610</b>	<b>694.072</b>

Nombre d'élèves/étudiants par nationalité et par niveau							
Enseignement de plein exercice, en alternance (CEFA) et de promotion sociale							
	Total	Secondaire ordinaire	Secondaire CEFA	Spécialisé	Supérieur hors-univ.	Universités <sup>1</sup>	Promotion sociale
<b>Total</b>	<b>694 072</b>	<b>347 009</b>	<b>6 829</b>	<b>29 514</b>	<b>81 096</b>	<b>64 141</b>	<b>165 483</b>
<b>BELGIQUE</b>	<b>580 020</b>	307 568	5 810	24 412	66 029	51 881	124 320
<b>EUROPE U.E.</b>	<b>59 195</b>	22 122	670	3 698	11 266	6 709	14 730
Allemagne	807	164	1	8	81	140	413
Autriche	105	17	-	-	7	12	69
Chypre	17	4	-	-	3	5	5
Danemark	134	23	-	1	9	13	88
Espagne	3 925	1 143	14	55	391	455	1 867
Estonie	52	11	-	1	2	-	38
Finlande	181	15	-	-	7	19	140
France	31 094	11 572	410	2 862	8 367	3 874	4 009
Grande-Bretagne	653	224	3	16	43	77	290
Grèce	1 241	335	2	18	122	270	494
Hongrie	238	55	1	1	15	24	142
Irlande	117	19	-	3	4	16	75
Italie	11 949	4 933	177	429	1 032	798	4 580
Lettonie	57	7	-	-	-	6	44
Lituanie	56	8	-	-	1	11	36
Luxembourg	2 389	791	2	51	729	562	254
Malte	29	27	-	2	-	-	-
Pays-Bas	500	184	2	11	34	55	214
Pologne	1 890	630	11	33	58	106	1 052
Portugal	3 250	1 856	46	200	339	242	567
Slovaquie	133	46	-	-	6	6	75
Slovénie	32	5	-	1	-	2	24
Suède	170	24	1	2	10	15	118
Tchèque	176	29	-	4	6	1	136
<b>Turquie</b>	<b>3 404</b>	1 694	58	187	60	70	1 335
<b>Reste EUROPE</b>	<b>8 524</b>	2 738	97	230	286	459	4 714
<b>MAGHREB</b>	<b>16 254</b>	5 287	99	456	1 383	1 332	7 697
<b>Reste AFRIQUE</b>	<b>15 066</b>	4 722	65	384	1 400	2 314	6 181
<b>ASIE</b>	<b>6 448</b>	1 242	15	66	354	628	4 143
<b>AMÉRIQUE</b>	<b>3 765</b>	1 065	8	49	187	479	1 977
<b>OCÉANIE</b>	<b>121</b>	27	-	-	10	3	81
<b>Autre<sup>2</sup></b>	<b>1 275</b>	544	7	32	121	266	305
1 Source : Conseil des Recteurs, École Royale Militaire et Faculté de Théologie Protestante							
2 Réfugiés, apatrides et indéterminés							

### I.3 Nombre d'enseignants

Enseignants par niveau et par réseau					
Équivalents temps plein					
	Total	Communauté	Provincial	Communal	Libre
<b>Total hors-universités</b>	<b>91 280</b>	<b>17 687</b>	<b>6 635</b>	<b>24 645</b>	<b>42 313</b>
Fondamental ordinaire	34 112	3 238	80	17 433	13 361
Secondaire ordinaire	39 595	10 288	4 062	3 266	21 979
Spécialisé	6 933	1 790	663	1 082	3 398
Supérieur hors-universités	5 192	1 144	1 237	451	2 360
Promotion sociale	2 828	776	589	739	724
Artistique	2 620	451	4	1 674	491
<b>Universités<sup>1</sup></b>	<b>1 833</b>	472	-	-	1 361

1 Personnel académique - Source : Conseil des Recteurs

#### 1.4 Nombre d'établissements d'enseignement

Nombre d'établissements d'enseignement			Total
	<b>Total</b>		<b>742</b>
		Secondaire ordinaire (et CEFA)	<b>514</b>
		Supérieur *	<b>61</b>
		Promotion sociale	<b>167</b>

\* 10 Universités, 30 Hautes Écoles, 4 Instituts supérieurs d'architecture, 17 Établissements d'enseignement artistique

#### 1.5 Taux d'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur

Tableau 5.7 : Taux d'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur - 2002

	Programmes supérieurs de type 5B	Programmes supérieurs de type 5A	Programmes de recherche de haut niveau
BEL 2002	28,8	19,2	1,1
Cfr 2002	29,5	19,8	1,1
Cfl 2002	28,4	18,8	1,1
Cge 2002	m	m	m
OCDE <sup>157</sup> 2002	11,2	25,9	1,2

#### *Les indicateurs de l'OCDE - 2004*

Clés de lecture *De regards sur l'éducation* n°8

Ministère de la Communauté française

Secrétariat général - Direction des Relations internationales, 2005

Pour la Communauté française, sont classés dans les « programmes supérieurs de type 5B », l'enseignement supérieur de type court (y compris artistique) et l'enseignement supérieur de type court de promotion sociale. Les « programmes supérieurs de type 5A » regroupent l'enseignement universitaire, l'enseignement supérieur de type long (y compris artistique) et l'enseignement supérieur de type long de promotion sociale. Au niveau supérieur de type 5B, la Belgique (28,8 %) et la Communauté française (29,5 %), ont « potentiellement » le taux d'obtention d'un diplôme le plus élevé de l'Union européenne.

1.5 Taux d'emploi, par catégorie d'âge, selon le niveau du diplôme le plus élevé obtenu et la région de domicile

		Wallonie	Bruxelles
15-24	primaire ou sans diplôme	10 %	11 %
	secondaire inférieur	14 %	15 %
	secondaire supérieur	28 %	20 %
	supérieur court	73 %	67 %
	supérieur niveau universitaire	45 %	56 %
Somme 15-24		<b>24 %</b>	<b>20 %</b>
25-34	primaire ou sans diplôme	44 %	38 %
	secondaire inférieur	64 %	54 %
	secondaire supérieur	77 %	67 %
	supérieur court	91 %	85 %
	supérieur niveau universitaire	89 %	83 %
Somme 25-34		<b>75 %</b>	<b>68 %</b>
35-44	primaire ou sans diplôme	48 %	44 %
	secondaire inférieur	70 %	71 %
	secondaire supérieur	80 %	72 %
	supérieur court	89 %	85 %
	supérieur niveau universitaire	92 %	88 %
Somme 35-44		<b>75 %</b>	<b>72 %</b>
45-54	primaire ou sans diplôme	41 %	43 %
	secondaire inférieur	61 %	67 %
	secondaire supérieur	73 %	71 %
	supérieur court	80 %	75 %
	supérieur niveau universitaire	92 %	85 %
Somme 45-54		<b>65 %</b>	<b>67 %</b>
55-64	primaire ou sans diplôme	14 %	19 %
	secondaire inférieur	26 %	31 %
	secondaire supérieur	29 %	35 %
	supérieur court	36 %	42 %
	supérieur niveau universitaire	53 %	62 %
Somme 55-64		<b>26 %</b>	<b>34 %</b>
65 et +	primaire ou sans diplôme	1 %	1 %
	secondaire inférieur	2 %	0 %
	secondaire supérieur	3 %	2 %
	supérieur court	2 %	1 %
	supérieur niveau universitaire	9 %	7 %
Somme 65 et +		<b>2 %</b>	<b>2 %</b>

Source : EFT INS. Calculs SES MRW.



## **En Communauté germanophone**

Questions en annexe : Le système dont la Communauté germanophone s'est dotée en la matière est quasiment identique à celui de la Communauté française.

Nombre d'enseignants et d'établissements pour l'enseignement secondaire : +/- 800 enseignants et 9 établissements

Montants total des ressources : 80 751 000 €

Quid de l'égalité : traitement identique

## *En Communauté flamande*

### *Question A*

#### **Sous-question a.**

#### **Structure**

L'enseignement secondaire technique et professionnel commence au cours du deuxième degré de l'enseignement secondaire et comprend deux années de cours pendant le deuxième degré de l'enseignement secondaire, une année de perfectionnement en option (troisième année de cours du deuxième degré), deux années de cours pendant le troisième degré, des années de spécialisation en option et un quatrième degré pour les formations en nursing et mode.

Outre l'enseignement à temps plein, il existe un enseignement secondaire professionnel à temps partiel ou l'apprentissage.

L'entrée dans les formations au niveau de l'enseignement secondaire professionnel peut tout autant être basée sur les antécédents scolaires que sur l'âge (par exemple, entrée sur la base de l'âge dans la première année du deuxième degré ESP).

Cf. l'Arrêté du Gouvernement flamand du 19 juillet 2002 relatif à l'organisation de l'enseignement secondaire à temps plein, modifié par l'Arrêté du Gouvernement flamand du 7 février 2003 et l'Arrêté du Gouvernement flamand du 9 septembre 2005, ainsi que l'Arrêté du Gouvernement flamand du 31 juillet 1990 portant organisation de l'enseignement secondaire professionnel à temps partiel, modifié dernièrement par l'arrêté du 13 janvier 2006.

#### **Entrée**

La liberté de l'enseignement implique également la liberté de choix ; les handicapés peuvent dès lors entamer n'importe quelle formation, sans restriction aucune, à l'exception de la formation 'conducteur de poids lourds' pour laquelle un examen médical est exigé.

Pourtant, pour un certain nombre de métiers, on ne trouve pas suffisamment de candidats. On essaye, via un système de prime, qui réduit les coûts pour les parents/élèves de 235 euros, de rendre plus attrayantes un certain nombre de formations pour des « fonctions critiques » (fonctions pour lesquelles il existe une pénurie de main-d'oeuvre).

### Sous-question b

Cf. tableau : Aperçu des moyens de fonctionnement ESG, EST, ESP 2004 – 2005

**Tableau 1 : Aperçu des moyens de fonctionnement ESG, EST, ESP 2004 – 2005**

*Elèves 1/2/2004 par poids en points*

### Moyens de fonctionnement 2004 – 2005

forme	poids en points	élèves 1/2/2004	nombre de points	Moyens de fonctionnement	Montant par point :
ESG	16	109.740	1.755.840	70.053.883	39,897646
<b>Total</b>		<b>109.740</b>	<b>1.755.840</b>	<b>70.053.883</b>	
ESP	16	1.231	19.696	785.824	39,897646
ESP	18	42.318	761.724	30.390.995	
ESP	20	307	6.140	244.972	
ESP	22	28.570	628.540	25.077.266	
<b>Total</b>		<b>72.426</b>	<b>1.416.100</b>	<b>56.499.057</b>	
ESA	18	4.335	78.030	3.113.213	
ESA	20	1.082	21.640	863.385	
<b>Total</b>		<b>5.417</b>	<b>99.670</b>	<b>3.976.598</b>	
EST	18	56.659	1.019.862	40.690.093	39,897646
EST	22	32.374	712.228	28.416.221	
<b>Total</b>		<b>89.033</b>	<b>1.732.090</b>	<b>69.106.314</b>	

Dans l'enseignement communautaire, la dotation est répartie sur la base de critères fixés par le « Raad van het Gemeenschapsonderwijs » (Conseil de l'enseignement communautaire). Lors du calcul des moyens de fonctionnement de l'enseignement secondaire, on a appliqué la même procédure que dans l'enseignement subventionné.

### TIC 2004 – 2005

	élèves 1/2/2004	pondération	montant (x0,7163)
<b>ESG</b>	109.740	109.740	<b>78.607</b>
<b>ESP</b>	72.426	90.533	<b>64.848</b>
<b>ESA</b>	5.417	5.417	<b>3.880</b>
<b>EST</b>	89.033	89.033	<b>63.774</b>

### Sous-question c

Cf. tableau : Nombre d'établissements qui dispensent l'EST et/ou l'ESP et/ou l'ESPTP (c ) et nombre d'élèves par sexe (e)

**Tableau** : Nombre d'écoles qui dispensent l'EST et/ou l'ESP et/ou l'ESPTP et nombre d'élèves par sexe pour l'année scolaire 2004 –2005

Année scolaire 2004 – 2005

### *Enseignement secondaire normal*

Nombre d'écoles qui dispensent l'EST et/ou ESP et/ou ESPTP : 507

Nombre d'élèves par sexe :

	élèves		Total
	M	F	
EST:	51.922	38.530	<b>90.452</b>
ESP:	40.477	37.661	<b>78.138</b>
ESPTP:	4.179	2.201	<b>6.380</b>
<b>Total:</b>	<b>96.578</b>	<b>78.392</b>	<b>174.970</b>

### *Sous question d*

Au 15 janvier 2006, l'enseignement secondaire compte 20.237 enseignants donnant des cours de pratique et/ou des cours techniques, soit 6.098 équivalents temps plein.

### *Sous-question e*

Cf. tableau : Nombre d'écoles qui dispensent l'EST et/ou l'ESP et/ou l'ESPTP (c) et nombre d'élèves par sexe (e) dans la sous-question c

### *Question B*

**Cf. annexe 4** : Nombre d'élèves par activité professionnelle selon l'âge et le sexe dans l'EST / ESTP et ESPTP

### *Question C*

#### **Adéquation formation – marché du travail**

Afin d'assurer l'adéquation entre enseignement et marché du travail, le gouvernement flamand conclut des conventions sectorielles avec les secteurs (la plupart du temps avec les fonds de formation). Ces conventions prévoient un certain nombre d'actions de collaboration entre les écoles et les secteurs, des places de stage et d'expérience professionnelle,...

Dans un certain nombre de cas, des conventions d'enseignement sont également conclues entre le Ministre flamand compétent pour l'enseignement et les écoles. Ces conventions contiennent des accords très concrets sur le nombre d'heures de stage, sur la formation continuée des enseignants, l'offre de places de stage pour les enseignants, ...

Cette collaboration permet aux secteurs et à l'enseignement de se rapprocher, les écoles étant ainsi informées des besoins des secteurs et les secteurs sachant ce que l'on peut attendre des écoles.

En outre, via les Centres technologiques régionaux, des subventions peuvent être demandées pour des projets qui facilitent la transition vers le marché du travail. Un projet est actuellement en cours dans la province du Limbourg sur « les attitudes au travail ».

Les stages pour les élèves et pour les enseignants sont une autre façon de chercher l'adéquation entre la formation et le marché du travail. Au sein de l'EST/ESP, on met l'accent sur le stage dans le troisième degré. Puisqu'un examen médical, préalable au stage, est requis pour certaines formations, un régime a été mis au point avec l'autorité fédérale pour rendre ces examens gratuits pour l'élève stagiaire. Il est prévu pour 2006 – 2007 de développer un instrument de monitoring pour les stages (permettant de savoir quand les différentes orientations d'étude sont en stage). Afin de faciliter la recherche / l'offre de stages, l'autorité flamande met une banque de données « stages » à disposition via internet. Plus de 600 établissements d'enseignement et plus de 1700 entreprises sont enregistrés comme utilisateurs dans cette banque de données ([www.stagedatabank.be](http://www.stagedatabank.be)).

Le gros problème qui se posait lorsqu'un enseignant faisait un stage était de lui trouver un remplaçant dans l'école ; une nouvelle législation a été établie à cet égard.

## *Question D*

### **Bourses d'étude et financement des études**

Chaque année, la Communauté flamande soutient financièrement des élèves et des étudiants provenant de familles ayant des difficultés financières. Les bourses d'étude (pour l'enseignement secondaire) et le financement des études (pour l'enseignement supérieur) sont des mesures destinées à promouvoir la démocratisation de l'enseignement. Ces mesures veulent contribuer à offrir à tous les jeunes un maximum d'opportunités de formation et d'épanouissement intellectuel, quels que soient leur origine, leurs difficultés financières ou leur milieu socioculturel.

La réglementation pour obtenir une bourse d'étude dans l'enseignement secondaire diffère de celle pour un financement des études dans le supérieur. Pas mal de choses ont changé récemment dans l'enseignement supérieur à la suite du décret structurel. Il reste néanmoins trois constantes sur lesquelles se fondent les deux réglementations : la condition de nationalité, les conditions pédagogiques et les conditions financières. L'aptitude et le talent ne sont pas des critères qui conditionnent en Flandre l'obtention d'une bourse ou d'un financement des études.

- La condition de nationalité dispose que les bourses d'étude et le financement des études sont accordés à tous les étudiants de nationalité belge. Les étudiants étrangers séjournant en Belgique entrent également en ligne de compte mais une certaine durée de séjour en exigée. Pour l'enseignement secondaire, ceci implique que les parents séjournent en Belgique et y travaillent ou y ont travaillé en tant que travailleur salarié (donc non en tant que travailleur indépendant). Les réfugiés politiques reçoivent une bourse d'étude s'ils sont reconnus comme tels. De même, les personnes ayant une autre nationalité peuvent obtenir une bourse d'étude à condition qu'elles habitent depuis deux ans au moins en Belgique avec leur famille. Dans l'enseignement supérieur, un non Belge peut entrer en ligne de compte pour un financement de ses études s'il répond à une des conditions suivantes :
  - il séjourne en Belgique et ses parents sont des ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne et travaillent ou ont travaillé en Belgique en tant que travailleur salarié (les travailleurs indépendants sont donc exclus) ;
  - il a une autorisation de séjour permanente pour la Belgique ;
  - il est candidat réfugié ou enfant d'un candidat réfugié et la demande d'asile a été déclarée recevable.
- La principale différence entre la législation relative à l'enseignement secondaire et celle relative à l'enseignement supérieur se situe au niveau des conditions pédagogiques. Dans l'enseignement secondaire, les élèves mineurs soumis à l'obligation scolaire remplissent les conditions pédagogiques, même s'ils n'ont pas réussi l'année scolaire précédente. Dès qu'ils sont majeurs (et qu'ils ne sont donc

plus soumis à l'obligation scolaire), ils doivent avoir réussi l'année précédente pour entrer en ligne de compte pour une bourse d'étude. Dans l'enseignement supérieur, on utilise depuis peu le crédit financement d'étude. Ceci signifie que tout étudiant entrant en ligne de compte pour le financement de ses études peut suivre, avec une aide financière, deux baccalauréats, une maîtrise, un programme de préparation, un programme de transition et une formation d'enseignant en tant que formation continuée. Vu la flexibilisation des parcours d'étude dans l'enseignement supérieur, le financement des études s'est également flexibilisé. Alors que par le passé, on prenait comme référence les années d'étude, on travaille désormais avec des points d'étude. Le montant du financement est lié au nombre de points d'étude auxquels l'étudiant est inscrit. Le décret encourage comme par le passé la poursuite des études, en demandant notamment que l'étudiant s'inscrive à un nombre minimum de points d'étude dans une formation qui débouche sur l'obtention d'un diplôme. Si l'étudiant ne réussit pas ou se réoriente, il ne peut plus obtenir de financement d'étude « normal ». Dans ce cas, il peut toujours recourir au « crédit joker ». Ce crédit est aussi exprimé en points d'étude. Enfin, le nouveau décret enseignement supérieur étend « l'emportabilité » du financement à l'Espace européen de l'enseignement supérieur. Auparavant, ceci n'était possible que si les études suivies à l'étranger n'étaient pas dispensées en Flandre. Ce n'est plus le cas sauf pour les étudiants qui vont étudier en dehors de l'Espace européen de l'enseignement supérieur.

- Les conditions financières stipulent que c'est le revenu qui constitue la base pour l'octroi d'une bourse d'étude ou un financement des études. Si le revenu dépasse un certain plafond, l'élève/ l'étudiant n'entre plus en ligne de compte. La fiscalité sert de base pour déterminer le revenu. Pour l'enseignement supérieur, les limites de revenu sont plus favorables que pour l'enseignement secondaire étant donné les frais d'étude plus élevés.

Chaque année, le département de l'enseignement reçoit quelque 160.000 demandes, dont 110.000 environ pour l'enseignement secondaire et un peu moins de 50.000 pour l'enseignement supérieur. L'autorité accorde chaque année quelque 77 millions d'euros de soutien financier aux études. Environ 60 millions d'euros sont consacrés au financement d'études dans l'enseignement supérieur. Les bourses sont considérablement plus élevées dans l'enseignement supérieur que dans l'enseignement secondaire en raison des coûts plus élevés des études.

En fonction du revenu familial et du nombre de personnes à charge, l'aide financière varie dans l'enseignement secondaire de 93 euros à 618 euros (pour le quatrième degré de l'enseignement secondaire, l'allocation maximum est de 1.403 euros).

Pour l'enseignement supérieur, le financement d'étude minimum s'élève à 201,68 euros. Le financement maximum se monte, quant à lui, à 3.121,17 euros pour un étudiant en kot et à 1.873,31 euros pour un étudiant qui ne vit pas en kot.

Pour de plus amples informations sur les bourses d'étude et le financements des études en Flandre, nous vous renvoyons au site [www.studiefinancieringen.be](http://www.studiefinancieringen.be).

### **Mise à disposition d'infrastructure**

Les écoles techniques ont naturellement besoin d'une infrastructure et d'appareils didactiques (par exemple, tours, appareils CNC, équipements de labo,...). Cet équipement coûte souvent fort cher. On peut toutefois faire une distinction ici entre l'infrastructure de base qui doit être présente dans chaque école pour réaliser le programme et les appareils avec lesquels les élèves doivent avoir été en contact mais qui ne sont pas nécessairement présents dans chaque école.

Au niveau de l'infrastructure de base, le gouvernement flamand a réalisé dans 206 écoles un investissement supplémentaire de 10.500.000 euros pour l'exercice budgétaire 2006. Pour les appareils de haute technologie, les écoles collaborent au sein des Centres technologiques régionaux. Ces centres, organisés au niveau des provinces, essaient de dépister les appareils de haute technologie disponibles (par exemple au sein d'autres écoles, d'entreprises, d'écoles supérieures, du VDAV, de Syntra, ...) et d'obtenir leur mise à la disposition de l'enseignement secondaire. Pour le fonctionnement de ces Centres technologiques régionaux, 2,7 millions d'euros ont été prévus pour l'exercice budgétaire 2006. Au sujet du fonctionnement de ces Centres, cf. [www.ond.vlaanderen.be/rtc](http://www.ond.vlaanderen.be/rtc).

## *Question E*

Le droit à l'enseignement, droit fondamental garanti au niveau international, est garanti en Flandre à tous les enfants, également à ceux n'ayant pas un statut de séjour légal. Le droit à l'enseignement pour les enfants mineurs est ancré dans la Constitution (article 24, § 3).

*Chacun a droit à l'enseignement dans le respect des libertés et droits fondamentaux. L'accès à l'enseignement est gratuit jusqu'à la fin de l'obligation scolaire. Tous les élèves soumis à l'obligation scolaire ont droit, à charge de la communauté, à une éducation morale ou religieuse.*

Le décret du 28 juin 2002 relatif à l'égalité des chances en éducation prévoit un droit d'inscription pour tous les enfants dans l'école que l'enfant et ses parents ont choisie. Ce n'est que dans un nombre limité de cas que l'école peut décider de refuser l'enfant. Une inscription ne peut toutefois pas être refusée sur la base du simple constat que le statut de séjour de l'élève candidat ou de ses parents n'est pas en ordre (cf. infra réponse à l'Article 17, par.2, question A).

Si, lors de l'inscription, les preuves attestant l'identité du jeune ne peuvent être fournies et s'il n'y a pas non plus une inscription dans le registre de la population, le registre des étrangers ou le registre d'attente en tant que demandeur d'asile, une inscription peut quand même avoir lieu, à condition que l'enfant soit effectivement présent au moment de son inscription. Ce afin d'éviter des inscriptions fictives.

Dès qu'ils sont inscrits, ces élèves doivent, tout comme tous les autres élèves soumis à l'obligation scolaire, être présents régulièrement. La direction doit consentir les efforts nécessaires pour que ces enfants puissent effectivement assister aux cours.

L'accès à l'enseignement supérieur est régi par les articles 8 à 18 du décret du 30 avril 2004 relatif à la flexibilisation de l'enseignement supérieur en Flandre et portant des mesures urgentes en matière d'enseignement supérieur. Les conditions d'inscription sont régies aux articles 21 et 22 du même décret.

Les conditions générales d'accès à l'enseignement supérieur ne sont pas liées à la nationalité mais à la possession d'un diplôme déterminé ou à la réussite d'une épreuve d'accès. L'égalité d'accès est donc garantie à chacun.

L'accès à l'enseignement pour adultes est régi par les articles 28 à 37 du décret du 2 mars 1999 réglant certaines matières relatives à l'éducation des adultes.

Les conditions générales d'accès à l'enseignement pour adultes ne sont pas non plus liées à la nationalité mais au fait de posséder un diplôme déterminé ou une formation préliminaire. L'égalité d'accès est donc également garantie pour l'enseignement pour adultes.

### **Question supplémentaire concernant le nombre d'étrangers autorisés au stage**

On ne fait et on n'enregistre aucune distinction entre Belges et étrangers. Dès que quelqu'un se trouve dans une formation comportant un stage, il est censé faire le stage. Pour ce point, il n'y a pas de limitations légales (pas non plus pour les illégaux).

<b>ARTICLE 10 : DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b>
--

## **ARTICLE 10§2**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à assurer ou à favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois ; »*

## Evolution depuis le dernier rapport

### 1. Au niveau fédéral

#### A. CADRE JURIDIQUE, FONCTIONS, ORGANISATION et FONCTIONNEMENT

Vu la spécificité de l'organisation de l'Etat belge, notamment en ce qui concerne la répartition des compétences entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés, il en ressort que si l'emploi est une matière qui relève à la fois des compétences fédérales et régionales, la formation, quant à elle, dépend des Communautés.

La formation professionnelle peut être poursuivie

- soit, à temps plein, à travers la section professionnelle de l'enseignement secondaire (voir la structure de l'enseignement secondaire obligatoire : <http://www.enseignement.be/gen/syst/structures/ensoblig/ensoblig11.asp> ,
- soit, à horaire réduit, par la formation en alternance (voir : <http://www.enseignement.be/citoyens/annuaires/sec/thematiques/cefa/cefa.asp> )

La formation en alternance peut être choisie par des jeunes soumis à l'obligation scolaire lorsqu'ils ne souhaitent plus poursuivre leurs études dans un enseignement à temps plein, aux conditions suivantes :

- être âgé de 15 ans et avoir suivi régulièrement une deuxième année d'enseignement secondaire de plein exercice ou
- avoir atteint l'âge de 16 ans.

Cet enseignement comporte à la fois la formation générale, y compris sociale et personnelle, et la préparation à l'exercice d'une profession.

Un contrat de stage doit être établi avec une entreprise en dehors des périodes d'enseignement.

Cet enseignement est dispensé dans des centres d'éducation et de formation en alternance (C.E.F.A.), qui organisent :

- l'accueil et l'encadrement des élèves
- leur accompagnement en vue de favoriser leur insertion socio-professionnelle

Toute formation en alternance implique une collaboration étroite entre les **trois** partenaires concernés: le Jeune, l'Opérateur de formation et l'Entreprise d'accueil. L'objectif étant avant tout d'encourager l'acquisition d'une réelle qualification professionnelle, la formation en alternance se réfère toujours à **un profil de métier**.

*Ainsi, dans le cadre de la formation en alternance, le pouvoir fédéral organise l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés ; tandis qu'au niveau régional et communautaire, s'organisent la formation à des métiers qui peuvent être pratiqués comme indépendants et autres enseignements à horaire réduit.*

Les contrats de formation en alternance pourront être :

- des contrats d'apprentissage industriel (C.A.I.) ;
- l'apprentissage des classes moyennes ;
- l'apprentissage chef d'entreprise ;
- une convention d'insertion socio - professionnelle (C.I.S.P) ;
- un contrat de travail à temps partiel ou assimilé ;
- un contrat d'adaptation professionnelle concernant le reclassement social des handicapés tout autre contrat reconnu(AWIPH).

#### B. MESURES DE MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION EN ALTERNANCE

##### 1. APPRENTISSAGE INDUSTRIEL

Les dispositions de la loi du 19 juillet 1983 modifiée par les lois du 24 juillet 1987, du 20 juillet 1992, du 13 février 1998 et du 6 mai 1998 réglementent l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs

salariés à l'exception des travailleurs domestiques. Ces dispositions ne sont pas d'application dans la marine marchande et la pêche maritime.

Sont visés par ce système :

- les jeunes mineurs qui satisfont à l'obligation scolaire à temps partiel, c.-à-d. les jeunes entre 15/16 et 18 ans ;
- les jeunes de 18 ans ou plus quand une dérogation le permet.

L'apprentissage industriel est organisé au niveau des branches d'activité, de l'ensemble des entreprises ressortissant à une même Commission paritaire ou secteur. Chaque Commission paritaire constitue en son sein un comité paritaire d'apprentissage, qui est composé de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs du secteur concerné. On y trouve aussi comme troisième partenaire, les représentants des Ministres communautaires compétents en matière d'enseignement et /ou de formation.

Par le contrat d'apprentissage, le « patron » s'engage à donner à l'apprenti une formation pour une profession déterminée, et l'apprenti s'engage à suivre, sous l'autorité et la responsabilité du patron, la formation théorique et générale dans un Centre d'Education et de Formation en Alternance (C.E.F.A. en Communauté française), Centrum voor Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs (C.D.B.S.O. en Communauté flamande) ou Teilzeitunterrichtszenter (T.Z.U.Z. en Communauté germanophone).

L'apprentissage industriel existe principalement dans les secteurs suivants :

- fabrications métalliques (info : [http://www.ifpm-formation.be/partie\\_alternance/alternance\\_home.htm](http://www.ifpm-formation.be/partie_alternance/alternance_home.htm))
- récupération de métaux
- garages et similaires
- électriciens
- transport
- textile et bonneterie (info : <http://www.cefret.be/jeunes.htm>)
- confection
- blanchisseries
- industrie alimentaire (ouvriers et employés) (info : [http://www.ipv-ifp.be/index\\_fr2\\_1.html](http://www.ipv-ifp.be/index_fr2_1.html))
- construction (info : <http://www.laconstruction.be/Encore+a+lecole/Deviens+specialiste/default.htm>)
- industrie du bois (info : [http://www.och-cfb.be/CFB/cfb\\_fr.htm](http://www.och-cfb.be/CFB/cfb_fr.htm))
- ameublement et industrie transformatrice du bois (info : [http://www.och-cfb.be/CFB/cfb\\_fr.htm](http://www.och-cfb.be/CFB/cfb_fr.htm))
- industrie hôtelière (info : <http://www.horecanet.be/horecavorming/FR-default2.asp?w=FR-onderwijs.asp>)
- la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CPNAE) (info : [http://www.cefora.be/code/FR/template\\_05.asp?id=294](http://www.cefora.be/code/FR/template_05.asp?id=294))
- services et établissements de santé

## 2. APPRENTISSAGE DES CLASSES MOYENNES

*L'apprentissage des classes moyennes est une formule de " formation en alternance " : l'objectif est l'apprentissage pratique d'un métier en entreprise, complété par une formation théorique générale et professionnelle dans un Centre de formation.*

Dès l'âge de 15 ans, un jeune peut en principe envisager ce type d'apprentissage auprès d'un patron s'il a suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire de plein exercice.

La réglementation de l'apprentissage des classes moyennes a toutefois été communautarisée et par la suite régionalisée. Quatre systèmes différents coexistent : ceux

- de la Région wallonne (voir : [http://www.ifapme.be/index.asp?ID=75, http://www.sysfal.be/cgi/document.cfm?From=Presentation&Num=15](http://www.ifapme.be/index.asp?ID=75,http://www.sysfal.be/cgi/document.cfm?From=Presentation&Num=15) ),
- de la Région de Bruxelles-Capitale (voir : <http://www.efpme.be/> ),
- de la Communauté germanophone et
- de la Communauté flamande (voir : [http://www.ond.vlaanderen.be/dbo/projecten/projecten\\_alternerend\\_leren\\_brug.htm](http://www.ond.vlaanderen.be/dbo/projecten/projecten_alternerend_leren_brug.htm) ).

La formation pratique est assurée par un tuteur au sein de l'entreprise qui accueille l'apprenti, et les cours théoriques sont dispensés par des formateurs professionnels en activité.



D'une *durée en général de trois ans*, l'apprentissage donne droit à des *allocations*. Il doit faire l'objet d'un contrat d'apprentissage conclu par l'intermédiaire d'un délégué de tutelle entre le chef d'entreprise et l'apprenti.

Il est possible de suivre un apprentissage dans près de 2000 métiers.

Voir : <http://www.ifapme.be/fichiers/FORMATIONS.apprenti.doc>

### 3. LA FORMATION CHEF D'ENTREPRISE

*La formation de chef d'entreprise prépare à l'exercice d'une fonction dirigeante dans une petite ou moyenne entreprise, à la formation de collaborateurs qualifiés des PME ou à l'exercice d'une profession indépendante dans plus de 120 métiers.*

*Egalement basé sur l'alternance (stage en entreprise et formation au centre), ce cursus propose des cours théoriques et pratiques préparant à la gestion technique, commerciale financière et administrative d'une entreprise. Cette formation débouche sur un **certificat de gestion** et un **diplôme** qui répond à toutes les exigences d'**accès à la profession**.*

Est admise à la formation de Chef d'entreprise, la personne qui satisfait à l'obligation scolaire et qui répond à certaines des conditions relatives au niveau d'études

Par ailleurs, pour les personnes qui n'ont pas d'expérience professionnelle pratique ou qui souhaitent perfectionner les acquis obtenus par un contrat d'apprentissage ou dans l'enseignement technique ou professionnel, il est possible de compléter la formation théorique par *un stage en entreprise*. Celui-ci se déroule alors parallèlement à la formation théorique, à raison de 4 jours par semaine, et doit faire l'objet d'une *convention de stage*.

Pour plus de détails, voir : <http://www.efpme.be/ce/ceintro.htm>

### 4. LE PLAN DE FORMATION INSERTION (PFI)

L'objectif du Plan Formation-Insertion est de favoriser l'insertion de demandeurs d'emploi par le biais d'un programme de formation adapté aux exigences professionnelles de l'employeur.

L'employeur s'engage notamment :

- à former le « jeune » selon le programme de formation ;
- à désigner, parmi son personnel, un ou des tuteur(s) chargé(s) de l'accompagner pendant la durée de la formation ;
- à l'assurer contre les accidents du travail et les accidents sur le chemin du travail ;
- à l'engager consécutivement au contrat de formation-insertion pour une durée au moins égale à celle dudit contrat et dans le respect des dispositions légales.

Est concernée par la mesure, toute personne résidant sur le territoire national et

- inscrite comme demandeur(se) d'emploi auprès du FOREM (Région wallonne), de l'ORBEM (Bruxelles-Capitale), de l'ADG (Communauté germanophone) ou du VDAB (Région flamande) ;
- bénéficiant ou pas d'allocations de chômage ou d'attente, du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale financière.

L'organisation et la mise en oeuvre du PFI sont gérées par le FOREM.

Voir : [http://www.leforem.be/informer/trv\\_belgique/trvbelgique\\_aides\\_pfi.htm](http://www.leforem.be/informer/trv_belgique/trvbelgique_aides_pfi.htm)

Celui-ci :

- assure la promotion de la mesure ;
- assure la mise en relation entre les employeurs et les demandeurs d'emploi ;

- contribue à la mise au point des programmes de formation et les agréé ; assure le suivi pédagogique de la formation ;
- assure le suivi administratif et le paiement des avantages mis à sa charge ;
- élabore les conventions avec les opérateurs de formation.

Le contrat de formation est conclu entre l'employeur, le FOREM et le demandeur d'emploi, préalablement à toute prestation chez l'employeur.

Pendant l'exécution du contrat de formation, un suivi relatif au déroulement de la formation est réalisé par le FOREM.

Durant le contrat de formation, le jeune garde le statut qui était le sien avant le début de la formation.

#### 5. EFT :ENTREPRISE/ ATELIER DE FORMATION PAR LE TRAVAIL

Les Entreprises de Formation par le Travail assurent la formation de stagiaires en recourant à une pédagogie spécifique. Une formation générale et technique adaptée aux besoins individuels se double de la réalisation d'un travail productif. Les stagiaires bénéficient en outre d'un accompagnement psychologique et social.

Voir :[http://emploi.wallonie.be/THEMES/FORM\\_PROF/EFT.htm](http://emploi.wallonie.be/THEMES/FORM_PROF/EFT.htm)

Peuvent en bénéficier :

- Des jeunes de plus de 18 ans répondant aux critères suivants :
  - Etre âgés de moins de 26 ans et ne pas être soumis à l'obligation scolaire
  - Ne pas être porteurs, au moment de leur admission, d'un certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré délivré à l'issue de la quatrième année d'études de l'enseignement secondaire ou d'un titre équivalent
  - Ne pas être inscrits dans un établissement d'enseignement de plein exercice.
- Les E.F.T. peuvent également accueillir les personnes suivantes, âgées de plus de 25 ans, pour autant qu'elles ne soient pas porteuses du certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré ou d'un titre équivalent :
  - Les personnes, ayant au moment de leur admission, la qualité de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de bénéficiaires de l'aide sociale, ainsi que les personnes sans ressources. Leur admission a lieu dans les limites d'une convention conclue avec le CPAS compétent.
  - Les demandeurs d'emploi qui comptent au moins une journée de chômage ou des personnes qui réintègrent le marché de l'emploi. Leur admission a lieu dans les limites d'une convention conclue à cet effet avec le FOREM.

#### 6. LA CONVENTION D'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE (CISP)

L'objectif est de permettre aux élèves soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et aux élèves inscrits à une date antérieure au 31 décembre de l'année de leur 18 ans dans un CEFA d'effectuer des périodes d'insertion socio-professionnelle en entreprise.

Le contenu de la formation consiste en une articulation entre périodes de formation en CEFA et pratique professionnelle en entreprise.

D'une durée maximale de 12 mois, la CISP peut être reconduite jusqu'au maximum au 30 juin de l'année au cours de laquelle le jeune atteint ses 20 ans afin de lui permettre de terminer son cycle.

Pendant la durée de la convention, le jeune reçoit une indemnité mensuelle progressive en fonction de son âge et de son année de formation.

Pour plus de détails, voir :<http://www.segec.be/fesec/cefa/contrats1.htm> et

#### 7. LES CONTRATS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Pour les jeunes de **plus de 18 ans**, l'alternance peut aussi se réaliser en combinant un emploi à temps partiel et une formation.

Ce contrat à temps partiel peut être d'une durée indéterminée ou d'une durée déterminée. Il est signé entre le jeune et l'entreprise.

Il peut faire l'objet d'une convention de premier emploi (CPE) afin d'ouvrir à l'employeur le droit aux réductions de cotisations patronales.

Voir aussi : <http://www.sysfal.be/>

Nombre de jeunes ayant bénéficié d'une formation en alternance en 2004.

Région flamande	Région wallonne	Bruxelles-Capitale	Communauté germanophone	Total
<b>11.863</b>	<b>15.000</b>	<b>4.000</b>	<b>800</b>	<b>31.663</b>

Ces chiffres approximatifs ont été récoltés auprès de :

- DBSO (Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs)  
<http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsaanbod/dbso/default.htm>  
<http://www.syntra.be/syntra/index.asp>;
- VIZO (Vlaams Instituut voor Het zelfstandig Ondernemen)  
<http://www.vizo.be/vizo/wwwroot/default.asp>;
- Ministère de la Communauté française <http://www.cfwb.be/>;
- Espace Formation PME <http://www.efpme.be/> ;
- Ifapme <http://www.ifapme.be/>

*C. Les chiffres sur le nombre de jeunes et ventilés selon les différents métiers ne sont pas disponibles.*

#### D. AIDES FINANCIERES PUBLIQUES A L'APPRENTISSAGE

Les aides publiques sont octroyées aux employeurs et/ou aux stagiaires sous formes des réductions des cotisations patronales ou de primes.

##### 1. Au niveau fédéral, cas de l'apprentissage industriel

Réductions des cotisations patronales

Pendant son apprentissage, l'apprenti reçoit de la part du patron une indemnité mensuelle d'apprentissage. Cette indemnité mensuelle d'apprentissage couvre tant le volet de formation pratique en entreprise que le volet de formation théorique dans l'établissement d'enseignement ou de formation.

*Aux cotisations patronales de sécurité sociale dues pour un apprenti s'applique un régime tout à fait avantageux (tarif minimum).*

Les cotisations de sécurité sociale dues sur l'indemnité d'apprentissage varient selon que l'apprenti est assujéti à toutes ou seulement une partie des branches de la sécurité sociale.

*Assujettissement partiel*

Les apprentis ne sont assujéti qu'à quelques branches de la sécurité sociale jusqu'au 31 décembre de l'année du 18<sup>ème</sup> anniversaire.

Pour ce qui est des cotisations patronales, la réduction groupe-cible «jeunes travailleurs» est d'application.

Des cotisations personnelles des apprentis ne sont pas dues.

*Assujettissement complet*

Dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année du 19<sup>ème</sup> anniversaire, les apprentis sont assujéti à toutes les branches de la sécurité sociale.

*En outre, un contrat d'apprentissage peut faire fonction de **convention de premier emploi**, ce qui est particulièrement intéressant pour les employeurs soumis à l'obligation des 3% en matière de convention de premier emploi.*

Aux cotisations patronales s'appliquent les réductions suivantes:

- la réduction structurelle, sans conditions spéciales;
- la réduction groupe-cible «jeunes travailleurs»,

Aux cotisations personnelles des apprentis s'applique la réduction «bas salaires» ou «bonus à l'emploi»<sup>(1)</sup>: ils ne paient pas de cotisations personnelles pour autant que leur indemnité d'apprentissage mensuelle n'excède pas les 956,39 euros.

Dans certains secteurs d'activité dans lesquels l'APS est organisé, des **primes ou subsides** sectoriels sont accordés aux patrons qui engagent des apprentis. Le patron peut également obtenir des subsides de la part des autorités communautaires ou régionales.

## 2. Au niveau régional ou communautaire, des primes

En communauté flamande, il existe une convention financière qui octroie une prime à l'employeur par jeune et par année scolaire et qui s'élève à :

- 1.215 euros pour la 1<sup>ère</sup> année
- 1.065 euros pour la 2<sup>ème</sup> année ;
- 895 euros pour la 3<sup>ème</sup> année ;
- 720 euros pour la 4<sup>ème</sup> année ;
- 570 euros pour la 5<sup>ème</sup> et l'année d'après.

Voir : [http://www.ond.vlaanderen.be/dbo/projecten/DBSO/adbs-03dd002-hrv\(contractuele\\_bep2003-2006\).doc](http://www.ond.vlaanderen.be/dbo/projecten/DBSO/adbs-03dd002-hrv(contractuele_bep2003-2006).doc)

Dans la région de Bruxelles-Capitale, L'ORBEM octroie une prime de transition professionnelle à des employeurs qui engagent des jeunes chercheurs d'emploi difficiles à placer dans le cadre d'une convention de premier emploi de type II ou III et d'une filière de formation en alternance.

Cette prime pouvant varier entre 125 et 500 € est accordée à l'employeur pendant 12 mois maximum et uniquement au cours des mois durant lesquels une rémunération est payée au travailleur. Le montant mensuel de la prime ne peut en aucun cas excéder la rémunération nette mensuelle payée au travailleur.

Voir :

[http://www.orbem.be/Search/Asp/page.asp?pg=http://www.orbem.be/fr/employeur/services/programmes\\_emploi\\_primes\\_fr.htm](http://www.orbem.be/Search/Asp/page.asp?pg=http://www.orbem.be/fr/employeur/services/programmes_emploi_primes_fr.htm)

La Région wallonne offre une prime d'encouragement d'un maximum de 1.240€ à l'employeur et à l'opérateur de formation reconnu pour la formation d'un jeune stagiaire. Si la formation est supérieure à 180 jours et inférieure ou égale à 270 jours, la prime est de 744 €.

Voir : [http://emploi.wallonie.be/THEMES/FORM\\_PROF/Formation\\_alternance.htm](http://emploi.wallonie.be/THEMES/FORM_PROF/Formation_alternance.htm)

Dans le cadre du PFI, le stagiaire reçoit pendant la formation, **une " prime d'encouragement " qui** correspond au montant de la différence entre la rémunération imposable afférente à la profession à apprendre et ses revenus (revenu d'intégration sociale, aide sociale financière, allocation de chômage, allocation d'attente).

---

<sup>(1)</sup> Pour les apprentis-employés, il s'agit d'une réduction de 125 euros par mois; pour les apprentis-ouvriers: 135 euros par mois.

Si le montant des revenus du stagiaire est inférieur à 123,95 € et s'il n'est pas dans les conditions pour bénéficier de la mesure « ACTIVA-Formation », il peut percevoir, à charge du FOREM, une " indemnité de compensation " de 248 € maximum par mois.

Ainsi, les revenus du stagiaire en PFI comprennent :

- les allocations de chômage ou les allocations d'attente (ONEm) ou le revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale financière (CPAS) ou l'indemnité de compensation (FOREM).
- Une intervention à charge du FOREM dans les frais de déplacement si le lieu de résidence du stagiaire et le lieu où il reçoit la formation sont distants d'au moins 5 Km.
- La prime d'encouragement nette payée par l'entreprise.

Voir : [http://www.leforem.be/informer/entr\\_aides/entr\\_aides\\_formation\\_pfi.htm](http://www.leforem.be/informer/entr_aides/entr_aides_formation_pfi.htm)

E. Les mesures décrites ci-dessus sont ouvertes à toutes les catégories de jeunes garçons et filles susceptibles de bénéficier d'un apprentissage ou d'une formation professionnelle.

F. L'égalité d'accès à ces mesures est assurée à toute personne résidant sur le territoire national.

## 2. Au niveau des Communautés

### - Communauté française

#### A. L'enseignement secondaire en alternance

Depuis la loi du 29 juin 1983, la période de la scolarité obligatoire a été portée à l'âge de 18 ans. À partir de 15/16 ans, cette scolarité peut se poursuivre soit à temps plein, soit à temps partiel.

Cette réforme a été accompagnée d'un ensemble de dispositions visant également le contenu minimum de l'enseignement à temps plein qui doit comporter l'enseignement primaire et les deux premières années de l'enseignement secondaire. Si le jeune n'a pas suivi les deux premières années du secondaire à 15 ans, il est alors obligé de rester dans l'enseignement à temps plein jusqu'à 16 ans.

À l'issue de sa période de scolarité à temps plein, le jeune doit procéder au choix suivant :

- soit il poursuit ses études dans une filière à temps plein ;
- soit il choisit l'enseignement secondaire en alternance.

Cet enseignement est organisé ou subventionné au deuxième et au troisième degrés de l'enseignement professionnel ainsi qu'au troisième degré de l'enseignement technique de qualification. Il est dispensé dans un *centre d'éducation et de formation en alternance* (CÉFA), lui-même rattaché à un ou plusieurs établissements d'enseignement secondaire de plein exercice organisant, au deuxième et au troisième degrés, l'enseignement technique de qualification et l'enseignement professionnel.

L'enseignement secondaire en alternance est destiné :

- soit aux élèves encore soumis à l'obligation scolaire à partir de 15/16 ans ;
- soit aux jeunes âgés de 18 à 21 ans qui désirent suivre une formation qualifiante ;
- soit aux jeunes âgés de plus de 21 ans et de moins de 25 ans au 31 décembre, bénéficiant de l'enseignement secondaire en alternance depuis le 1er octobre de l'année où ils atteignent l'âge de 21 ans.

L'enseignement secondaire en alternance comprend deux formes distinctes :

- celle qui vise les mêmes certificats et qualifications que l'enseignement de qualification de plein exercice ;
- celle qui vise des qualifications d'un niveau moins élevé à travers des profils spécifiques, définis cependant à partir de référentiels clairs permettant par la suite un « empilement » structuré de qualifications.

*En règle générale, cet enseignement est dispensé à raison de 600 périodes de cinquante minutes au moins par an, réparties sur vingt semaines au moins et comprend aussi, obligatoirement, au moins 600 heures d'activité de formation en entreprise par an, réparties sur vingt semaines au moins. L'année de formation peut se dérouler conformément au calendrier scolaire ou être organisée selon d'autres modalités. La formation peut être*

organisée en modules de formation. Les élèves peuvent être regroupés avec ceux de l'enseignement de plein exercice.

Il est à noter que pour certains élèves – notamment ceux soumis à l'obligation scolaire – la formation peut être précédée d'un module de formation individualisé qui comprend, notamment, l'élaboration du projet de vie, l'orientation vers un métier, l'éducation aux règles de vie en commun dans le centre et dans la société, la mise à niveau des connaissances élémentaires de base, l'acquisition de compétences minimales nécessaires pour accéder à la formation par le travail en entreprise.

*L'enseignement en alternance est organisé par le décret du 3 juillet 1991 (M.B. 24/09/91).*

L'organisation de l'enseignement secondaire en alternance repose, au sein de chaque centre, sur :

- un conseil de direction, qui doit obligatoirement se réunir quatre fois par an, est présidé par le chef d'établissement de l'établissement siège, du coordonnateur du centre et des autres chefs d'établissements partenaires. Ce conseil a pour missions d'affecter les périodes-professeur, ainsi que toutes les ressources matérielles et financières qui sont attribuées au centre. Il doit en assurer le contrôle ;
- un coordonnateur qui a en charge l'accueil, l'encadrement et l'accompagnement des élèves notamment en vue de définir un parcours individualisé d'insertion socio-professionnelle. Il planifie et assure le suivi des formations. Il établit le contrat de formation, co-signé par lui-même, l'entreprise, l'élève ou ses parents, fixant les objectifs de celle-ci ;
- un ou plusieurs accompagnateurs assurent la recherche de stages et développent les contacts avec les milieux socio-économiques locaux et régionaux. Ils vérifient, sur le lieu du stage, la présence régulière de l'élève et la concordance entre les activités proposées et la formation suivie. De plus, ils établissent les liens avec les centres PMS et veillent d'une façon générale à favoriser le développement social et culturel de l'élève.

#### A.1. Populations des centres d'éducation et de formation en alternance (2003-2004)

		H + F	H	F
<b>Total général</b>		<b>6 829</b>	<b>4 529</b>	<b>2 300</b>
<b>Total professionnel</b>		<b>6 794</b>	<b>4 495</b>	<b>2 299</b>
<b>Professionnel</b>	<b>Agronomie</b>	<b>Total</b>	<b>249</b>	<b>179</b>
			<b>179</b>	<b>70</b>
	<b>Industrie</b>	<b>Total</b>	<b>1 254</b>	<b>1 238</b>
			<b>1 238</b>	<b>16</b>
	<b>Construction</b>	<b>Total</b>	<b>1 720</b>	<b>1 709</b>
			<b>1 709</b>	<b>11</b>
	<b>Hôtellerie - Alimentation</b>	<b>Total</b>	<b>815</b>	<b>582</b>
			<b>582</b>	<b>233</b>
	<b>Habillement</b>	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>22</b>
			<b>22</b>	<b>10</b>
	<b>Arts appliqués</b>	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>10</b>
			<b>10</b>	<b>4</b>
	<b>Economie</b>	<b>Total</b>	<b>1 699</b>	<b>524</b>
			<b>524</b>	<b>1 175</b>
	<b>Services aux personnes</b>	<b>Total</b>	<b>790</b>	<b>98</b>
		<b>98</b>	<b>692</b>	
	<b>Divers</b>	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>133</b>
			<b>133</b>	<b>88</b>
<b>Technique de qualification</b>	<b>Industrie</b>	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>34</b>
			<b>34</b>	<b>1</b>

*Statistiques de l'enseignement de plein exercice et budget des dépenses  
Annuaire 2003-2004 Volume I  
Ministère de la Communauté française – ETNIC 2005*

#### **- Communauté germanophone**

##### **2001-2004**

## **A.**

Au niveau de l'Arbeitsamt (Office de l'Emploi de la Communauté Germanophone), l'AECG du 12 juin 1985 relatif à l'octroi de certains avantages aux personnes recevant une formation professionnelle définit la formation professionnelle comme toute mesure qui a pour but de donner à une personne la qualification professionnelle requise pour exécuter un travail salarié.

Elle peut consister en :

1. l'apprentissage d'un métier ou d'une profession;
2. la réadaptation professionnelle;
3. l'acquisition d'une formation de base nécessaire à l'exécution d'une activité professionnelle;
4. le perfectionnement et l'élargissement de la connaissance professionnelle ou l'adaptation de celle-ci à l'évolution dans le métier ou la profession.

Les formations sont, sans préjudice, ni condition d'âge ouvertes à toute personne qui est inscrite auprès d'un service public de placement. Sont toutefois dispensé(e)s de cette obligation:

1. les personnes qui sont travailleurs et qui suivent les cours après 18 heures ou les samedis et les dimanches;
2. les travailleurs qui sont liés par un contrat de travail et qui suivent cette formation à la demande de leur employeur.

En général, les formations de l'Arbeitsamt sont ouvertes à toute personne ayant satisfait l'obligation scolaire à temps plein. Bien que la formation soit accessible aux jeunes en scolarité à temps partiel, l'usage fait est quasi nul car d'autres dispositifs de formation permettent d'accueillir ces jeunes, comme notamment l'apprentissage contrôlé par l'Institut des Classes Moyennes, le travail et la formation en alternance (enseignement à horaire réduit) et l'apprentissage industriel.

En principe donc, bien que les formations soient accessibles aux jeunes de moins de 18 ans, le public cible est constitué d'adultes de 18 ans et plus.

## **B. à D.**

Les mesures prises sont celles expliquées dans le cadre de l'article 10 § 4.

## **E.**

Bien entendu, comme déjà précisé plus haut, toute mesure de formation professionnelle décrite est accessible à toutes les catégories de jeunes. Certaines sont plutôt à caractère social et s'adressent plus particulièrement à un public démuné et marginal, d'autres sont prédestinées aux femmes.

Vu le nombre restreint et plus que limité de jeunes participants à ces formations, l'Arbeitsamt n'envisage pas l'organisation de formations spécifiques mais intègre ces quelques jeunes dans l'éventail des formations existantes.

Les formations dispensées par l'Arbeitsamt s'inscrivent dans le cadre d'une formation continue et de recyclage et ne remplacent nullement une formation initiale.

## **F.**

Les formations sont, sans préjudice, ni condition d'âge ouvertes à toute personne qui est inscrite auprès d'un service public de placement.

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

### **Art. 10 § 2 apprentissage classes moyennes**

Nombres de candidat : Apprentissage Industriel : néant  
Apprentissage (classe moyenne): 721

Résultat de la réforme : pas de réforme en 1998 en Communauté germanophone

Pourcentage d'étrangers : -

Durée de l'apprentissage : idem à la durée en Communauté française (en moyenne en Communauté germanophone 2,61 ans)

### - **Communauté flamande**

Voir réponse à l'article 10 § 1.

<b>ARTICLE 10 : DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b>
--

### ARTICLE 10§3

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin :

- a) des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes ;
- b) des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail ; »

### *Evolution depuis le dernier rapport*

#### - **En Communauté germanophone**

#### **2001-2004**

#### **A. – F.**

### Mesures destinées à la formation de travailleurs

Parallèlement au devoir de formation des demandeurs d'emploi, l'Arbeitsamt a également pour mission la formation des travailleurs salariés des entreprises.

Formations en entreprise en application de l'art. 5 du D.E.C.G. du 12.06.1985

### Brève description

Ces formations peuvent être délivrées dans les centres de l'Arbeitsamt ou même dans les entreprises, pour autant que ces dernières soient reconnues ponctuellement en tant que centres de formation par l'Arbeitsamt, selon les dispositions réglementaires précitées (Art.5)



Toutes les demandes de formation des entreprises sont agréées au cas par cas par le conseil d'administration de l'Arbeitsamt.

*L'entreprise qui dépose la demande doit fournir une contribution personnelle à l'enveloppe financière globale. Conformément à ce règlement, l'entreprise met à disposition les locaux, le matériel didactique ainsi que l'outillage et les matières premières indispensables à la formation et intervient par principe dans le paiement des salaires des personnes à former.*

La formation est basée sur un programme de formation défini d'un commun accord entre l'Arbeitsamt et l'entreprise et répondant généralement à un besoin spécifique de l'entreprise. Il doit toutefois s'agir d'une mesure de qualification collective entraînant la polyvalence du travailleur et par laquelle au moins 5 personnes sont formées.

## **- En Communauté flamande**

VDAB offers a broad, effective and modern package of training for employers, employees and jobseekers

The Flemish government has taken the following measures to promote training:

- Training vouchers for employees since September 2003: the voucher can be used (not during working hours) to attend a training course. The training does not need to be related to the job performed. Government pays half of the voucher (up to a maximum of 125 €) This measure is part of the agreement made between the Flemish social partners and the Flemish government (period 2003-2004)
- Training vouchers for companies (maximum 200 a year); every voucher is worth 30 €, government pays half of the voucher

The VDAB is engaged in cooperation with several industrial sectors for training of the latter's employees.

Employees working in companies that face economic difficulties can be trained for free.

### **Question B:**

Table 1: Indication of number of training sessions in different professional sectors

Training sessions for employees at the request of the employer	2001	2002	2003	2004
Basic Skills	0,1%	0,6%	1,7%	1,8%
Other Sectors	0,1%	0,8%	0,4%	0,5%
Security	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Building & construction	12,7%	18,4%	24,6%	25,4%
Clothing industry	0,2%	0,2%	0,2%	0,4%
Diamond	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Electricity	1,7%	2,7%	2,5%	1,9%
Graphic techniques	0,8%	1,2%	2,0%	2,0%
Ports - maritime sector - expedition	0,0%	0,3%	0,3%	0,0%
Hotels - restaurants and catering	0,3%	0,9%	1,3%	1,3%
Wood construction	0,8%	1,1%	1,8%	1,3%
Industrial automation	3,2%	3,2%	4,8%	5,6%
Logistics	7,2%	7,5%	11,8%	11,7%
Metal	5,3%	4,8%	6,9%	8,1%
Environment	0,5%	0,3%	0,4%	0,4%
Primary sector	0,1%	0,2%	0,8%	0,4%
Cleaning	1,4%	3,4%	5,0%	6,6%

Social profit sector	19,8%	18,4%	0,4%	0,0%
Job application training	0,0%	0,0%	0,7%	1,1%
Tertiary sector	42,6%	32,9%	28,0%	27,4%
Textiles	0,7%	0,6%	0,8%	0,4%
Sales	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Transport	2,3%	2,5%	5,4%	3,6%
Food	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%

**Question C:**

The VDAB-training can be attended by all employees willing to participate. The Flemish government supports these efforts by reducing the cost (cf. question A)

**Question D: approximative number of adult workers trained**

Table 2: Training sessions for employees at the request of the employer

Training sessions for employees at the request of the employer	2001	2002	2003	2004
Basic skills	49	333	695	677
Other Sectors	74	424	178	197
Security	0	0	0	0
Building & construction	8.153	10.082	10.010	9.413
Clothing industry	143	99	98	157
Diamond	0	0	0	0
Electricity	1.088	1.482	1.032	701
Graphic techniques	503	685	814	742
Ports - maritime sector - expedition	0	143	135	0
Hotels - restaurants and catering	199	512	524	478
Wood construction	539	616	714	476
Industrial automation	2.061	1.758	1.949	2.060
Logistics	4.637	4.094	4.807	4.337
Metal	3.411	2.646	2.818	2.991
Environment	294	157	156	165
Primary sector	61	122	340	155
Cleaning	921	1.847	2.046	2.454
Social profit sector	12.693	10.106	151	2
Job application training	8	19	279	408
Tertiary sector	27.323	18.045	11.397	10.176
Textiles	465	331	336	159
Sales	0	0	0	1
Transport	1.495	1.376	2.191	1.327
Food	0	4	4	41
	64.117	54.881	40.674	37.117

Table 3: Training sessions for employees at the request of the employee

Training sessions for employees at the request of the employee	2001	2002	2003	2004
Basic Skills	0	0	1	0
Other Sectors	82	0	0	1
Security	2	7	5	3
Building & construction	73	30	52	74
Clothing industry	0	1	1	1
Diamond	0	0	0	0
Electricity	4	0	1	8
Graphic techniques	185	228	315	417
Ports - maritime sector - expedition	0	0	0	0

Hotels - restaurants and catering	0	0	4	0
Wood construction	0	0	0	0
Industrial automation	4	2	46	59
Logistics	24	11	22	108
Metal	8	15	23	5
Environment	0	0	0	0
Primary sector	0	0	0	0
Cleaning	1	0	0	0
Social profit sector	42	9	0	35
Job application training	1	19	184	325
tertiary sector	2.235	1.605	1.428	1.607
Textiles	0	0	0	1
Sales	0	0	0	0
Transport	49	40	43	38
Food	0	0	11	0
	2.710	1.967	2.136	2.682

#### Question E: special measures to support women

All VDAB-training sessions are open to women as well as men. The VDAB works out gender-neutral descriptions of training programmes and encourages women to participate.

Table 4: number of unemployed people participating in VDAB training sessions

	Men	Women
2001	30.849	40.652
2002	24.601	29.639
2003	37.099	41.332
2004	39.158	45.093

#### Question F:

The VDAB took some actions to make its own buildings better accessible for disabled persons in the period 2001-2004. However it did not foresee any special actions within its training courses, except for the reimbursement of interpretation costs for the deaf (cf. supra). The VDAB cooperated very intensively with the ATB (Pathway Guidance to Work) networks. These are provincial networks that consist of specialized services for guidance, screening and vocational training of disabled persons. These services are recognized and subsidized by the VFSIPH (Flemish Fund for the Social Integration of Disabled Persons). Disabled persons who cannot attend the regular training courses of the VDAB because of their disability are referred to these specialized ATB networks in order to attend an adapted training course in the specialized CBOs (Centres for Vocational Training) of the network. Since 2003 deaf candidate-trainees who are recognized as disabled persons can get a reimbursement of the interpretation made within the framework of the training course that they attend at the VDAB. Budgets have been applied for to make reasonable adjustments to the training courses in the future.

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

	2001	2002	2003	2004
Dutch for immigrants	4.702	5.208	5.858	6.683

## **Réponse aux questions des experts**

### **Congé de formation**

La législation fédérale prévoit le système du congé-éducation payé.

Les travailleurs reçoivent des congés normalement rémunérés pour des formations suivies pendant ou en dehors des heures normales de travail.

Ces congés sont payés par l'employeur qui peut en obtenir le remboursement.

Pour plus d'informations : voir le site [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be) (metaguide : index : congé-éducation-payé).

<b>ARTICLE 10 : DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b>
--

### **ARTICLE 10§4**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, des mesures particulières de recyclage et de réinsertion des chômeurs de longue durée ; »*

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

#### **En Communauté germanophone**

##### **2001-2004**

Actuellement, l'Arbeitsamt compte cinq centres de formation professionnelle dont 3 dispensant des formations tertiaires (EUPEN et ST. VITH) et 2 centres de formation professionnelle pour le secteur secondaire (RECHT et EUPEN), plus précisément pour la formation des métiers de maçons et de nettoyeurs professionnels.

Le concept pédagogique vise à organiser les formations de l'Arbeitsamt selon un objectif emploi et des profils professionnels clairs. La question essentielle consiste à déterminer si le principe des formations proposées porte sur la qualification dans des métiers spécifiques ou l'élimination de lacunes ponctuelles des participants dans certains domaines.

Les Centres de l'Arbeitsamt proposent les formations suivantes :

Centres tertiaires :

- bureautique (organisation du travail, gestion de la correspondance, traitement de texte, tableurs ...)
- gestion (documents commerciaux, comptabilité commerciale et générale, calcul des salaires, législation sociale, ...)
- cours de langues spécifiques et basés sur les besoins du métier (allemand, français – langues maternelles ou langues étrangères anglais, néerlandais)

Centre d'autoformation (langues, informatique)

Centres secondaires :

- formation de base en maçonnerie ainsi que perfectionnements
- formation de base en nettoyage professionnel

Formations en collaboration avec les écoles

Depuis mi 1994, plusieurs directives ont été définies afin de pouvoir offrir aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux travailleurs la possibilité de suivre individuellement des formations dans des écoles ou d'autres organismes de formation surtout étrangers (région d'Aix-la-Chapelle)

*C'est par le biais de la sous-traitance que l'Arbeitsamt organise également des mesures qualifiantes (mesures de préqualification, de préformation, de perfectionnement) ainsi que des mesures axées sur l'intégration socio-professionnelle en vertu de l'Art. 5 de l'AECG du 12 juin 1985.*

### Evaluation des mesures

#### *D'un point de vue général*

- a. *Les mesures en sous-traitance organisées en vertu de l'art. 5 de l'arrêté mentionné ci-dessus présentent en principe l'avantage d'un caractère ponctuel. On évite dès lors la création et l'acquisition d'une infrastructure permanente et coûteuse.*
- b. *Bien que ces mesures soient dispensées par des partenaires, elles sont soumises au contrôle de l'Arbeitsamt. En contrepartie, l'Arbeitsamt met ses propres services à la disposition des partenaires et veille à une bonne intégration de ses différents services. Etant considéré comme instance de tutelle par certains partenaires, l'Arbeitsamt s'applique à trouver un bon compromis entre son rôle d'administration, de coordonnatrice et son rôle de partenaire aidant.*
- c. *Depuis 1998, toutes les mesures qualifiantes et socio-professionnelles sont organisées en sous-traitance par l'Arbeitsamt.*
- d. *Les partenaires sous-traitants sont de nature très différente :*
  - *l'enseignement (RSI Eupen, TI – St. Vith)*
  - *secteurs professionnels (HORECA, UGBN, ...)*
  - *Asbl (VHS, KAP, CAJ, RAUPE, ...).*
  - *instituts de formation étrangers (HWK Aachen, BFZ Essen, ...)*

### Mesures de formation et de formation continue en collaboration avec des instituts allemands

L'article 5 du décret du 12 juin 1985 prévoit clairement la possibilité de réaliser des projets de formation avec des organismes de formation à l'étranger. Une décision du Comité de gestion de 1992 édicta pour la première fois les directives permettant de mettre concrètement en pratique ces dispositions légales. En 1994, elles furent adaptées aux expériences réalisées jusqu'alors.

Sous forme de contrats-cadres avec divers organismes de formation en Allemagne, l'Arbeitsamt a ainsi la possibilité d'intégrer ponctuellement des demandeurs d'emploi ou des salariés dans les modules de formation ou les cours de ces organismes. Il s'agit en l'occurrence des organismes suivants:

- *la chambre des métiers d'Aix-la-Chapelle (HWK)*
- *l'institution de promotion professionnelle et des métiers de la chambre des métiers Aix-la-Chapelle (BGE)*
- *l'académie TÜV de Rhenanie*
- *l'atelier de formation et d'exercices pour handicapés mentaux (TÜP) d'Aix-la-Chapelle*
- *le séminaire pour formateurs d'Aix-la-Chapelle*

Parmi ces formations, il convient de souligner plus spécialement la collaboration avec la chambre des métiers d'Aix-la-Chapelle, puisque celle-ci réagit de manière flexible et non bureaucratique aux demandes de l'Arbeitsamt.

### Formations en collaboration avec des écoles techniques et professionnelles de la Communauté Germanophone

*Depuis mi 1994, le cadre légal existe pour que l'Arbeitsamt puisse organiser à la carte des formations qualifiantes en collaboration avec des écoles techniques et professionnelles ainsi qu'avec des instituts de formation reconnus par une autorité publique.*

### Formation professionnelle individuelle de demandeurs d'emploi en entreprise

*La formation de demandeurs d'emploi peu qualifiés est bien souvent coûteuse pour l'employeur. L'Arbeitsamt peut ici intervenir en vue de réduire les coûts liés à une formation professionnelle.*

*La mesure de formation interne en entreprise ne peut être valablement mise en œuvre que pour des emplois dont une formation professionnelle ne peut être dispensée dans un centre de formation professionnelle de l'Arbeitsamt. Le demandeur d'emploi qui doit être formé, continue, pendant la durée de sa formation en entreprise à percevoir son allocation de chômage et obtient de ce dernier une prime de productivité qui correspond à la différence entre le salaire imposable et son allocation sociale. Cette prime n'est toutefois pas considérée comme salaire et donc exemptée de charges sociales (elle est néanmoins imposable). Il s'agit au travers de cette mesure, d'une solution financièrement intéressante pour l'employeur. L'apprenti est directement lié à l'entreprise et accroît ses chances d'intégration dans le marché de l'emploi.*

*Après achèvement du recyclage, l'employeur s'engage à embaucher le chômeur comme salarié pour une période indéterminée (période d'obligation d'embauche), au minimum équivalente à la durée de sa période antérieure de formation. La durée de formation doit couvrir au minimum 4 semaines et ne peut, sauf cas exceptionnels, dépasser 6 mois.*

### Les Plans d'accompagnements

*La formation qualifiante quant à elle seule n'est pas garante quant à une réussite d'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. De plus en plus, le taux d'intégration peut être fortement conditionné par la transmission de compétences sociales et un accompagnement du demandeur d'emploi. Depuis plusieurs années, l'Arbeitsamt en Communauté Germanophone a réalisé des efforts importants dans ce domaine afin d'ébaucher pour le demandeur d'emploi un réel parcours d'insertion. Les mesures mises en œuvre sont décrites en annexe.*

Comme déjà mentionné à la réponse A de l'article 10§2, toute formation reconnue et subventionnée par l'Arbeitsamt est sans préjudice d'âge et de sexe ouverte à tout demandeur d'emploi et de travailleur. De ce fait, même des personnes présentant un handicap ou un taux d'incapacité permettant encore une réintégration, peuvent participer aux formations organisées par l'Arbeitsamt.

*Le taux de chômage féminin est particulièrement élevé en Communauté Germanophone. C'est pour cette raison qu'un effort particulier est réalisé pour former les femmes adultes.*

*L'effort consenti en Communauté Germanophone dans le domaine de la formation professionnelle est de ce fait fortement axé sur la formation de femmes adultes. Le taux de fréquentation de nos centres de formation tertiaire par les femmes est très élevé.*

*Comme le montre l'éventail des formations décrites plus haut, l'Arbeitsamt a organisé en sous-traitance avec certaines Asbl et organismes de formation des formations conduisant aux professions souhaitées par les femmes.*

## **En Communauté flamande**

### **Article 10 §4**

Long-term unemployed persons participate in VDAB training sessions. The following tables give an overview

Table 5: number of long-term unemployed persons participating in VDAB training sessions (period 2001-2003)

	1 year - 5 years		> 5 years		
	Men	Women	Men	Women	
2001	11.599	15.869	2.785	6.177	36.430
2002	10.267	11.887	1.620	3.159	26.933
2003	16.370	18.176	2.309	3.862	40.717

Since 2004, the participation of the group has been monitored with other periods

Table 6: number of long-term unemployed persons participating in VDAB training sessions (2004)

2004		Men	Women	
		3. 1y -2y	8.918	
	4. 2y -3y	2.783	3.087	5.870
	5. 3y +	3.411	4.513	7.924
				32.516

In 2004 VDAB started with specific "centres of orientation" for this target group and created 3.000 extra training opportunities.

### Article 10

Expenditure VDAB on	2001	2002	2003	2004
module 3: application training	4.530.467	3.698.602	4.945.984	5.142.884
module 4: vocational training	96.321.119	111.478.344	115.376.807	123.074.307
module 5: personal development training	9.847.366	16.051.946	19.559.846	18.089.792
module 6: on-the-job training and coaching	16.303.984	15.815.267	15.626.190	17.867.298
	127.002.936	147.044.159	155.508.827	164.174.281

## ARTICLE 10 : DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### ARTICLE 10§5

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que :*

- a) la réduction ou l'abolition de tous droits et charges ;*
- b) l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés ;*
- c) l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de l'employeur ;*
- d) la garantie au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs, et d'une manière générale, de la protection adéquate des jeunes travailleurs ; »*

### **Evolution depuis le dernier rapport**

#### 1. Au niveau fédéral

A. Il n'y a pas de droits, ni charges qui sont dus au titre d'une formation professionnelle. Dans certains cas, il existe même une intervention financière dans les frais de déplacement.

B. Voir point D de l'article 10 § 2.

C. L'indemnité mensuelle d'apprentissage couvre tant le volet de formation pratique en entreprise que le volet de formation théorique dans l'établissement d'enseignement ou de formation.

Dans le cas de conclusion d'une convention de premier emploi de type 3 (CPE liée à un contrat d'apprentissage industriel ou des classes moyennes, convention de stage,...) le contrat à temps partiel compte pour une unité dans le cadre du respect de l'obligation d'occuper des jeunes âgés de moins de 26 ans.

D. Mesures de contrôle et d'évaluation.

Dans le cadre de l'apprentissage industriel, la formation est organisée par les comités paritaires d'apprentissage créées au sein des commissions paritaires.

Lorsqu'une commission paritaire n'a pas instauré de comité paritaire d'apprentissage, ou que le comité paritaire d'apprentissage du Conseil national du Travail est compétent d'organiser l'apprentissage dans ce secteur.

Le contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage et de la formation est assuré, au niveau de l'entreprise, par le conseil d'entreprise (ou la délégation syndicale) et, au niveau du secteur d'activité, par le comité paritaire d'apprentissage.

### **Contribution de la Direction congé éducation payé**



La direction du congé-éducation payé est compétente pour l'article 10 §5.  
Cet article n'a pas été modifié et la période de référence est de 2001 à 2004.

#### 1. Modifications législatives.

Par rapport au rapport fourni par la Belgique en mars 1998 en réponse aux questions du comité d'experts, il y a eu trois modifications.

1.1. La loi du 22.1.1985 a été modifiée en 1999 (loi du 26.3.1999) et en 2001 (loi du 5.9.2001) pour ouvrir en partie le droit au congé-éducation payé aux travailleurs à temps partiel : ils doivent être soit occupés à 4/5 au moins, soit occupés sur base d'un horaire variable, soit être occupés à horaire fixe au moins à mi temps et suivent pendant les heures de travail des formations professionnelles exclusivement.

1.2. Etant donné le peu de succès du système du congé-éducation auprès des travailleurs des petites et moyennes entreprises, des modalités particulières ont été prévues (par la loi du 10.2.1998 et par l'arrêté royal du 20.7.1998) pour les inciter à suivre des cours reconnus en accord avec leurs employeurs. Etant donné le peu de succès de ce système, il a été abandonné après 2 ans .

1.3. Le remboursement de la rémunération par l'Etat à l'employeur est limitée à un plafond qui est indexé chaque année. Au 1<sup>er</sup> septembre 2004, le plafond pour le remboursement est de 2.000 euros brut par mois.

A partir du 1<sup>er</sup> mai 2003 (loi du 8.4.2003), un plafond remboursable majoré a été fixé à 2.500 euros pour les travailleurs de plus de 45 ans et pour tous les travailleurs concernés par une fermeture d'entreprise quel que soit leur âge pour autant qu'une convention collective contenant le plan social prévoit le recours au congé-éducation payé. Cette mesure a été prise pour inciter plus de travailleurs expérimentés à prendre du congé-éducation.

#### 2. Statistiques.

Alors que le nombre de travailleurs bénéficiaires pour l'année 1994/1995 était de 38.330, le dernier chiffre disponible pour l'année 2002/2003 est de 66.000 bénéficiaires.

Les travailleurs à temps partiel représentent 3% soit 2.150 travailleurs.

Les travailleurs hommes bénéficiaires représentent 71%.

Les ouvriers représentent 62 %.

Les travailleurs de plus de 45 ans représentent 15 % des bénéficiaires.

#### 3. Information disponible sur le site du département.

Une brochure explicative et toutes les références légales et réglementaires se trouvent sur le site du département : [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be) (metaguide-index alphabétique : congé-éducation).

## 2. Au niveau des Communautés

### **En Communauté française**

#### **A. La gratuité de l'enseignement**

Pendant la période de l'obligation scolaire, l'accès à l'enseignement est gratuit, aucune contribution financière des parents ne peut être exigée. La portée du principe de gratuité a été précisée par le décret « missions » du 24 juillet 1997 (articles 100 à 102), ainsi que les frais qui peuvent être supportés par les parents tant dans l'enseignement fondamental que dans l'enseignement secondaire. Ne sont pas couverts par le principe de gratuité les droits d'accès à la piscine, aux activités culturelles et sportives, les frais de photocopies, d'achat du journal de classe, ainsi que ceux liés au prêt

des livres scolaires, d'équipements personnels et d'outillage dans l'enseignement secondaire. Il est à noter que des subventions de fonctionnement annuelles sont accordées aux établissements scolaires pour couvrir les frais afférents au fonctionnement et à l'équipement des établissements, et à la distribution gratuite de manuels et de fournitures scolaires aux élèves soumis à l'obligation scolaire.

### **B. Droits d'inscriptions pour l'enseignement de promotion sociale et l'enseignement supérieur**

La loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement précise que :

Le droit d'inscription se calcule comme suit:

- a) dans l'enseignement secondaire de promotion sociale, 0,30 EUR par période de cours de 50 minutes jusqu'à la 150e période et 0,12 EUR au-delà de 150 périodes avec un minimum de 37 EUR et un maximum de 124 EUR ;
- b) dans l'enseignement supérieur de promotion sociale, 0,37 EUR par période de cours de 50 minutes jusqu'à la 150e période et 0,20 EUR au-delà de 150 périodes avec un minimum de 50 EUR et un maximum de 149 EUR ;

Toutefois, sont exemptés du droit d'inscription :

- les mineurs, soumis à l'obligation scolaire;
- les chômeurs complets indemnisés, à l'exclusion des chômeurs en formation professionnelle bénéficiant d'un contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise leur procurant des revenus supplémentaires, à l'exclusion des chômeurs mis au travail et des prépensionnés;
- les demandeurs d'emplois inoccupés obligatoirement inscrits en vertu des réglementations relatives à l'emploi et au chômage, aux handicapés ou à l'aide sociale;
- les personnes handicapées inscrites au Fonds communautaire d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées et pour qui de l'avis de ce fonds, l'inscription à la section, à la formation ou à l'unité de formation considérée constitue une des conditions de réussite de leur insertion professionnelle;
- les personnes qui bénéficient du minimum de moyens d'existence;
- les miliciens;
- les membres du personnel directeur, enseignant et auxiliaire d'éducation de l'enseignement organisé ou subventionné, pour lesquels la section, la formation ou l'unité de formation à laquelle ils s'inscrivent est reconnue dans le cadre de la formation continuée ou de la formation en cours de carrière des membres du personnel enseignant;
- les membres du personnel de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, pour lesquels la section, la formation ou l'unité de formation considérée constitue un recyclage dans le cadre de leur(s) fonction(s) dans l'enseignement;
- les personnes soumises à une obligation imposée par une autorité publique.

Un minerval direct ou indirect peut être perçu par les établissements d'enseignement de promotion sociale.

Lors de son inscription dans une unité de formation ou section de l'enseignement de promotion sociale, chaque étudiant doit être informé des montants respectifs du droit d'inscription et du montant de l'éventuel minerval direct ou indirect propre à l'établissement. Ces montants respectifs doivent également être affichés dans un lieu accessible à l'ensemble des étudiants.

**Coûts d'inscription dans un établissement d'enseignement supérieur de plein exercice (2005/2006)**

	HE	ESA	ISA	U
Minerval	<p><b>- Type court :</b> -158,54 euros -205,85 euros (dernière année)</p> <p><b>- Type long :</b> -317,08 euros -411,70 euros (dernière année des 1<sup>er</sup> et 2<sup>ième</sup> cycles)</p> <p><b>- Agrégation :</b> 63,93 euros</p> <p><b>-CAPAES :</b> 63,93 euros</p> <p><b>-Etudes de spécialisation (type court) :</b> 205,85 euros</p> <p><b>-Etudes supérieures spécialisées (type long) :</b> 411,70 euros</p>	<p><b>- Type court :</b> -158,54 euros -205,85 euros (dernière année)</p> <p><b>- Type long :</b> -317,08 euros -411,70 euros (dernière année des 1<sup>er</sup> et 2<sup>ième</sup> cycles)</p> <p><b>- Agrégation :</b> 63,93 euros</p> <p><b>Rem :</b> « Pour les étudiants des conservatoires royaux de musique qui étaient en cours d'études en 2001/2002 et bénéficient du régime transitoire : 158,54 euros à l'exception de l'année d'études au cours de laquelle l'examen final est organisé (au plus tard en 5<sup>ième</sup> année d'études pour les 1<sup>er</sup> prix), où le montant est de 205,85 euros. » (Circulaire n°1154 du 15.06.2005 portant sur l'enseignement supérieur artistique – année académique 2005-2006 – minerval – droit d'inscription, p.1.)</p>	<p>-317,08 euros -411,70 euros (dernière année des 1<sup>er</sup> et 2<sup>ième</sup> cycles)</p>	<p>« Article 39. - § 1<sup>er</sup>. Le montant annuel du droit d'inscription au rôle est fixé à 11 EUR.</p> <p>§ 2. Le montant du droit d'inscription aux <b>cours</b> pour une année d'études ainsi qu'à l'épreuve d'un <b>doctorat</b> comprenant la présentation d'une dissertation ou d'une <b>agrégation de l'enseignement supérieur</b>, est fixé à 725 EUR.</p> <p><u>Il est fixé à 201 EUR pour l'inscription à une <b>agrégation de l'enseignement secondaire supérieur</b> ou à une <b>épreuve complémentaire</b>.</u></p> <p>Ce montant est ramené à 65 euros s'il s'agit d'un étudiant bénéficiant d'une allocation octroyée par le service <i>d'allocations d'études</i> de la Communauté française en vertu de la loi du 19 juillet 1971 relative à l'octroi d'allocations et de prêts d'études et du décret du 7 novembre 1983 réglant pour la Communauté française les allocations et les prêts d'études coordonné le 7 novembre 1983 ou d'un étudiant titulaire d'une attestation de <i>boursier</i> délivrée par l'administration générale de la coopération au développement.</p> <p>Le montant visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est ramené à 395 euros pour les <i>étudiants de condition modeste</i> ne pouvant bénéficier de l'allocation visée à l'alinéa 2. Le Gouvernement définit les conditions et modalités d'obtention de ces droits réduits. [Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 mai 2004 fixant les conditions et modalités d'obtention de droits d'inscription intermédiaires dans les universités]</p> <p>§ 3. Le montant du droit d'inscription aux <b>examens</b> d'épreuve est fixé à 32 EUR.</p> <p>Ce montant est ramené à 9 EUR s'il s'agit d'un étudiant <i>boursier</i> au sens de l'alinéa 3 du § 2 de cet article.</p> <p>[...]</p> <p>§ 5. Les institutions universitaires sont autorisées à percevoir un droit sur la délivrance des originaux ou des copies des <b>diplômes, certificats ou attestations</b> de quelque nature que ce soit. »</p>

Coûts d'inscription dans un établissement d'enseignement supérieur de plein exercice (2005/2006)

Réduction	<p>HE</p> <p><b>Générée par le fait que l'étudiant bénéficie d'une allocation d'études :</b></p> <p>Type court : <b>31,96 euros</b></p> <p><u>Type long :</u> 47,31 euros</p>	<p>ESA</p> <p><b>Générée par le fait que l'étudiant bénéficie d'une allocation d'études :</b></p> <p>Type court : <b>31,96 euros</b></p> <p><u>Type long :</u> 47,31 euros</p>	<p>ISA</p> <p><b>Générée par le fait que l'étudiant bénéficie d'une allocation d'études :</b></p> <p>47,31 euros</p>	<p>U</p>
En sus du minerval  (étudiant étranger)	<p><b>Droit d'inscription spécifique</b></p> <p>Type court : <b>992 euros</b></p> <p><u>-Type long :</u></p>	<p><b>Droit d'inscription spécifique</b></p> <p>Type court : <b>992 euros</b></p>	<p><b>Droit d'inscription spécifique</b></p> <p>1<sup>er</sup> cycle : 1.487</p>	<p>« Pour les étudiants apatrides ou ressortissant d'un Etat tiers à l'Union européenne, autres que ceux visés au § 3, régulièrement inscrits au rôle des étudiants, les institutions universitaires sont autorisées à leur réclamer un <u>droit d'inscription complémentaire</u> dont le montant maximum représente cinq fois le montant du droit d'inscription visé, à l'article 39, § 2, alinéa 1<sup>er</sup> ou 2, indexé en vertu de l'article 39, § 4, multiplié par le coefficient de pondération de l'orientation correspondante visé à l'article 29bis, § 1<sup>er</sup> et § 3, 3<sup>o</sup>. »</p>

**Coûts d'inscription dans un établissement d'enseignement supérieur de plein exercice (2005/2006)**

	HE	ESA	ISA	U
	<p>1<sup>er</sup> cycle : 1.487 euros                      2<sup>ième</sup> cycle : 1.984 euros</p>	<p><b>-Type long :</b>                      1<sup>er</sup> cycle : 1.487 euros                      2<sup>ième</sup> cycle : 1.984 euros</p> <p><u>Rem :</u>                      « Les étudiants qui étaient en cours d'études pendant l'année scolaire 2001/2002 dans un établissement d'enseignement artistique supérieur ou supérieur artistique du 3<sup>ième</sup> degré, dans un établissement artistique du 2<sup>ième</sup> degré, à l'IMEP ou dans un Conservatoire royal de musique, peuvent poursuivre leurs études dans une Ecole supérieure des Arts sous le régime de droit spécifique qui leur était d'application avant le 1<sup>er</sup> septembre 2002. »(Circulaire n°1154 du 15.06.2005 portant sur l'enseignement supérieur artistique – année académique 2005-2006 – minerval – droit d'inscription, p. 5)</p>	<p>euros                      2<sup>ième</sup> cycle : 1.984 euros</p>	

Coûts d'inscription dans un établissement d'enseignement supérieur de plein exercice (2005/2006)					
	HE	ESA	ISA	U	
Exemption	A titre exemplatif : -un étudiant qui réside en Belgique, y exerce effectivement une activité professionnelle ou bénéficie de revenus de remplacement - un étudiant ressortissant d'un Etat membre des Communautés européennes	Idem HE	Idem HE	/	

Légendes :

HE : Haute Ecole

ISA : Institut Supérieur d'Architecture

ESA : Ecole Supérieure des Arts

U : Université

Bases légales HE – ISA – ESA :

- Minerval : loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, article 12, § 2 et arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 juin 1994 relatif au minerval dans l'enseignement supérieur de plein exercice et dans les conservatoires royaux de musique.

- Droit d'inscription spécifique : loi du 21 juin 1985 concernant l'enseignement, articles 59, 62 et arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 25 septembre 1991 portant exécution des articles 59, 60 et 61 de la loi du 21 juin 1985 concernant l'enseignement, article 1.

Base légale U :

- Minerval et droit d'inscription complémentaire : loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires, articles 27, § 4 et 39.

### C. Droits spécifiques pour les étudiants étrangers (hors Union européenne) et exemptions prévues

L'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 25 septembre 1991 portant exécution des articles 59, 60 et 61 de la loi du 21 juin 1985 concernant l'enseignement précise que le montant du droit d'inscription spécifique est fixé comme suit:

- 1° Dans l'enseignement ordinaire secondaire de plein exercice : 868 EUR ;
- 2° Dans l'enseignement spécial secondaire de plein exercice : 992 EUR ;
- 3° Dans l'enseignement supérieur non universitaire de plein exercice :
  - a) enseignement supérieur de type court : 992 EUR ;
  - b) enseignement supérieur de type long  
premier cycle 1.487 EUR ;  
deuxième cycle 1.984 EUR.
- 4° Dans l'enseignement de promotion sociale :
  - a) 30 EUR par période hebdomadaire prévue dans l'horaire du programme avec un maximum de 238 EUR ;
  - b) pour toute formation courte, suivie de manière accélérée ou condensée ;  
119 EUR lorsqu'elle comporte moins de/ou deux cent quarante heures;  
238 EUR lorsqu'elle comporte plus de deux cent quarante heures;
  - c) toutefois, aucun droit d'inscription spécifique n'est réclamé aux élèves et étudiants pour la fréquentation d'un cours de français dans la région de langue française, de français ou de néerlandais dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale, qui sont déjà inscrits dans l'enseignement de plein exercice;
- 5° Dans l'enseignement à horaire réduit, tel que prévu par l'article 1er, § 1er, de la loi du 29 juin 1983 concernant l'obligation scolaire : 372 EUR.

Le droit d'inscription spécifique payé n'est pas remboursé en cas d'abandon des études ou de départ de l'élève ou de l'étudiant au cours de l'année scolaire ou académique.

Sont exemptés du paiement du droit d'inscription spécifique imposé par l'article 59 de la loi du 21 juin 1985 concernant l'enseignement, les élèves et étudiants de nationalité étrangère qui appartiennent à l'une des catégories suivantes :

- 1° a) Les élèves inscrits dans l'enseignement maternel ;  
b) Les élèves inscrits dans l'enseignement primaire ;
- 2° Les élèves et étudiants, ressortissants des Etats membres des Communautés européennes ;
- 3° Les élèves et étudiants mariés dont le conjoint résidant en Belgique, y exerce ses activités professionnelles ou y bénéficie de revenus de remplacement;
- 3°bis les élèves et les étudiants cohabitants légaux au sens du Titre Vbis du livre III du Code civil dont le cohabitant légal résidant en Belgique, y exerce ses activités professionnelles ou y bénéficie de revenus de remplacement;
- 4° Les élèves et étudiants bénéficiant de la tutelle officieuse en application de l'article 3 de la loi du 21 mars 1969 modifiant l'article 45 du Code civil, les titres VIII et X du livre 1er du même Code, ainsi que les lois sur l'acquisition, la perte et le recouvrement de la nationalité, coordonnées le 14 décembre 1932 ;
- 5° Les élèves et étudiants qui résident en Belgique et y ont obtenu les avantages liés au statut de réfugié ou de candidat-réfugié, accordé par la Délégation en Belgique du Haut Commissariat des Nations-Unies pour les réfugiés ainsi que ceux dont le père ou la mère ou le tuteur légal se trouve dans la même situation et ce en application de la Convention internationale relative au statut des Réfugiés et les Annexes, signées à Genève le 21 juillet 1951 et approuvées par la loi du 26 juin 1953 ;
- 5°bis les étudiants de l'enseignement supérieur qui résident en Belgique et ont introduit une demande de régularisation dans le cadre de la loi du 22 décembre 1999 relative à la régularisation de séjour de certaines catégories d'étrangers séjournant sur le territoire du Royaume ainsi que ceux dont le père ou la mère ou le tuteur légal se trouvent dans la même situation ;
- 5° ter les élèves de l'enseignement secondaire ordinaire et spécial qui résident en Belgique et qui ont introduit une demande de régularisation dans le cadre de la loi du 22 décembre 1999 relative à la régularisation de séjour de certaines catégories d'étrangers séjournant sur le territoire du Royaume ainsi que ceux dont le père ou la mère ou le tuteur légal se trouvent dans la même situation.
- 6° Les élèves et étudiants pris en charge et entretenus par les Centres publics d'aide sociale ;
- 7° Les élèves et étudiants qui résident en Belgique, y exercent effectivement une activité professionnelle ou bénéficient de revenus de remplacement;

8° Les étudiants de l'enseignement supérieur non universitaire qui ont obtenu une bourse d'études du Ministre qui a l'Administration générale de la coopération au développement dans ses attributions à condition que celle-ci paie le droit d'inscription spécifique ;

9° Les étudiants de l'enseignement supérieur non universitaire qui ont obtenu une bourse d'études dans le cadre et dans les limites d'un accord culturel conclu avant le 1er janvier 1989 par l'autorité compétente de la Communauté française, de la Communauté flamande ou de la Communauté germanophone ou d'un accord culturel conclu à partir du 1er janvier 1989 par l'autorité compétente de la Communauté française ;

10° Les élèves ressortissants des Etats qui ont ratifié la convention européenne d'établissement et le Protocole du 13 décembre 1955, à condition qu'ils résident régulièrement en Belgique à un autre titre que celui d'élève et qu'ils soient soumis à la scolarité obligatoire en application de la loi du 29 juin 1983 concernant l'obligation scolaire;

*11° Les élèves et étudiants qui sont placés par le juge de la jeunesse dans un établissement de la Communauté, dans une institution privée ou dans une famille d'accueil.*

## **D. Conditions d'octroi d'une bourse d'études**

### **D.1 Enseignement secondaire et enseignement supérieur**

#### **D.1.1 Conditions pédagogiques**

*Elèves ou étudiants de nationalité belge (Décret du 17 /11/1983)*

*Fréquenter un enseignement de plein exercice organisé, subventionné ou reconnu par la Communauté française, que l'établissement se trouve sur le territoire belge ou à l'étranger.  
Etre élève régulier.*

Ne pas répéter une année d'études ou ne pas suivre une année de niveau égal ou inférieur à l'année d'études précédente (une seule dérogation est possible au cours des études).

*Elèves ou étudiants d'autres nationalités : (A.R. 17/05/1977 modifié par l'arrêté du Gouvernement du 12 juin 2003.*

*R ressortissants de l'Union européenne :*

ils doivent résider en Belgique et un de leurs parents doit être ou avoir été employé en Belgique.

*Réfugiés politiques :*

Ils doivent résider en Belgique depuis un an au moins au 31 octobre de l'année scolaire ou académique et bénéficier du statut officiel de réfugié politique.

*Suisses, Turcs et ressortissants des pays en voie de développement :*

Ils doivent résider en Belgique, avec leur famille pour les moins de 21 ans, depuis 5 années minimum au 31 octobre de l'année scolaire ou académique et y avoir accompli un minimum de 5 années d'études.

*Autres candidats :*

Les autres candidats étrangers, non repris dans une des catégories précitées, ne peuvent prétendre à une allocation d'études à l'exception des pays qui offrent une condition de réciprocité au



ressortissants belges et pour autant qu'ils résident avec leur famille en Belgique et y poursuivent des études depuis au moins 5 ans.

D.1.2. Conditions financières (A.E. de la C.F. du 26/04/93 modifié par A.gt 4//2/2004)

Le droit à l'allocation d'études est conditionné par :

- le revenu net imposable des personnes de qui l'élève ou l'étudiant est à charge ;
- les revenus net imposable de l'élève ou l'étudiant, s'il pourvoit seul à ses besoins.

Le montant net imposable donnant droit à une allocation d'études est aussi fonction :

- du nombre de personnes à charge ;
- du niveau des études entreprises.

Exemple: revenus donnant droit à une allocation d'études pour l'année scolaire ou académique 2005/2006

Personnes à charge	Revenus maxima(en Euros)* Enseignement secondaire	Revenus maxima (en Euros)* Enseignement supérieur
aucune	9.014,72	10.510,92
2	20.606,98	22.333,39
4	29.942,19	31.856,66
6	38.296,51	40.397,63
Par personne supplémentaire	4.167,43	4.271,82

\* les revenus maxima sont calculés sur la base des revenus imposables de l'année 2003.

## **D.2. Réclamation et Recours (Décret du 7/11/1983)**

En cas de refus d'une allocation de bourse d'études, l'élève ou l'étudiant peut introduire une **réclamation** à l'Administration ayant en charge la gestion des allocations d'études.

Si la réponse de l'Administration est à nouveau négative, le candidat peut introduire un **recours** auprès du Conseil d'appel des allocations d'études.

## **D.3. Données globales chiffrées - année scolaire ou académique 2004/2005**

	Allocations Enseignement secondaire	Allocations Enseignement supérieur
Demandes	106.975	38.895
Bénéficiaires	88.927	25.358
Taux d'octroi	83,13%	65,20%
Allocation moyenne	180,33 Euros	875,46 Euros
Montant total	16.036.988,20 Euros	22.200.114,02 Euros
Répartition secondaire/supérieur	41,94%	58,06%
Total secondaire et supérieur	38.237.102,22 Euros	

Dans l'enseignement secondaire, le nombre de demandeurs est sensiblement identique à celui de l'année 2003/2004 (+ 62 demandes).

Dans l'enseignement supérieur, on enregistre 2.716 demandeurs de plus qu'en 2003/2004 et une augmentation de 2.566 bénéficiaires par rapport à l'année académique 2003/2004.

L'allocation moyenne augmente de 8,85 Euros dans le secondaire et de 33,73 Euros dans le supérieur.

## **Répartition selon les types d'enseignement supérieur**

Types d'enseignement	Nombre d'octrois	Montants accordés (en Euros)	Allocations Moyennes (en Euros)
Ens. sup. universitaire	8.262	7.913.244,74	957,79
Ens. sup. de type long	2.342	2.132.843,14	910,69

Ens. sup. de type court	14.699	12.060.911,96	820,53
Ens. sup. à l'étranger	55	93.114,18	1.692,99
Totaux	25.358	22.200.114,02	875,47

## **En Communauté germanophone**

### **2001-2004**

#### **A.- E.**

*La formation professionnelle est accessible en toute liberté à tous les travailleurs et tous les demandeurs d'emploi.*

*Afin d'encourager la formation, l'Arbeitsamt met gratuitement à disposition du stagiaire les matières premières, l'outillage et les vêtements de travail. En ce qui concerne les demandeurs d'emploi, l'Arbeitsamt les assure contre les risques d'accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail. Il leur paye également une prime d'encouragement de 0,99 € imposable par heure de formation effective et intervient dans les frais de déplacement (frais réels sur base des prix des transports publics en commun).*

*Pour la formation des demandeurs d'emploi, celle-ci a lieu pendant les heures normales de travail. Pour les travailleurs, elle peut également avoir lieu en dehors des heures normales de travail comme le soir ou le samedi. Toutefois, l'employeur est tenu de compenser ces heures de formation par des congés. Dans certains cas, l'employeur peut avoir droit aux avantages accordés par le congé éducation payé si la formation est reconnue comme subsidiable ou auprès de son organisation professionnelle.*

*Toute formation subventionnée ou reconnue par l'Arbeitsamt est soumise à un contrôle régulier. Dans le cadre de la formation professionnelle individuelle, c'est le conseiller emploi, gestionnaire du demandeur d'emploi qui effectue mensuellement ce contrôle pour s'informer de l'évolution de la formation et du respect des engagements pris par les parties signataires du contrat de formation professionnelle.*

*En ce qui concerne les formations collectives en entreprise ou en sous-traitance avec une Asbl ou un organisme de formation, un comité d'accompagnement veille au respect de la convention. Ce comité est composé d'agents de l'Arbeitsamt (techniciens), de représentants de l'organisme de formation, des partenaires sociaux, de représentants du ministère et des cabinets ministériels concernés, d'experts externes. Le comité est présidé par un représentant de l'Arbeitsamt.*

*Le comité ayant pour mission de suivre l'organisation du projet, assure les tâches suivantes :*

- il observe le déroulement et contrôle l'organisation de la formation*
- il veille à ce que le planning et le programme de la formation soient respectés*
- il assure la sélection et le suivi pendant la formation des stagiaires*
- il répond à tous les problèmes ponctuels pouvant se poser au cours de la formation*
- il effectue en fin de formation une évaluation qualitative et quantitative de la formation et des résultats atteints en matière de réinsertion professionnelle.*

## **En Communauté flamande**

- Voir réponses aux questions de l'article 10 § 1.

### **Réponses aux questions du CEDS**

Ajouter

### **Association des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs à l'évaluation du système d'apprentissage**

#### **a) L'apprentissage industriel**

Dans le système d'apprentissage industriel, ce sont les partenaires sociaux eux-mêmes qui, réunis en comité d'apprentissage sectoriel, établissent les programmes de formation et qui y apportent les adaptations nécessaires. En cas d'absence de succès d'un programme, il arrive que le comité le supprime.

Dans la pratique, certains comités délèguent l'élaboration de ces programmes à des fonds sectoriels ou à des instituts de formation sectoriels (qui sont également gérés paritairement).

Dans certains secteurs, on adopte des programmes existants qui ont été établis au sein d'autres organes, comme le Conseil socio-économique (SERV) en Flandre ou la Commission communautaire des professions et des qualifications (CCPQ) en Communauté française.

Dans ces organes, siègent également des partenaires sociaux.

#### **b) L'apprentissage classes moyennes**

## ARTICLE 11 : DROIT A LA PROTECTION DE LA SANTE

### ARTICLE 11§1

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection de la santé, les Parties s'engagent à prendre, soit directement, soit en coopération avec les organisations publiques et privées, des mesures appropriées tendant notamment à éliminer, dans la mesure du possible, les causes d'une santé déficiente ; »*

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

#### **En Communauté française**

##### **Question A**

Taux de mortalité infantile et périnatale en 2003: 4 ‰<sup>2</sup>

Espérance de vie à la naissance en 2003 en Belgique<sup>3</sup> :

Hommes et femmes confondus : 78,82 ans (hommes 75,85 ; femmes 81.69)

##### **Question B**

*Préalable :*

La Communauté française a adopté un Programme quinquennal de promotion de la santé<sup>4</sup> pour la période 2004-2008 qui définit les axes prioritaires en matière de promotion de la santé et de médecine préventive. Ce programme quinquennal est organisé en trois chapitres : le premier chapitre vise à définir des principes d'action (lutte contre les inégalités devant la santé, intégration de la médecine préventive dans une approche de promotion de la santé, implication des populations...), le deuxième chapitre concerne les acteurs prioritaires (milieux de vie dont le milieu familial et scolaire, collectivités locales), le troisième chapitre s'attarde aux thématiques de santé prioritaires (assuétudes, cancers, prévention des maladies transmissibles, prévention des traumatismes, promotion de l'activité physique, santé bucco-dentaire, santé cardiovasculaire, santé mentale, promotion de la santé de la petite enfance, promotion d'environnements favorables à la santé). Ces thématiques ne s'adressent pas directement à un public déterminé mais se déclineront différemment en fonction du public que l'on cherche à atteindre.

Les axes prioritaires étant fixés, un Plan communautaire opérationnel a été élaboré afin de déterminer les objectifs opérationnels, les stratégies et les méthodes à mettre en œuvre, ainsi que les publics cibles à intégrer dans les programmes et actions prioritaires. Six thématiques ont été retenues parmi celles du Programme quinquennal : le cardiovasculaire, la prévention des traumatismes, la vaccination, le SIDA et les MST, la tuberculose et le cancer du sein).

Ces éléments définissent les orientations que la Communauté française entend suivre en matière de promotion de la santé et de médecine préventive.

- A. les femmes enceintes, mères et tout petits : les mesures concernant ce public émanent pratiquement exclusivement de l' Organisme de la naissance et de l'enfance qui organise l'accompagnement des enfants en Communauté française par le suivi des enfants et le suivi de la mère pendant et après la grossesse par le biais notamment des consultations.
- B. enfants et adolescents : le programme de vaccination de la Communauté française est le programme qui touche prioritairement ce public. Le programme vaccination de la Communauté française s'adresse principalement pour les jeunes de 2 mois à 18 ans. On peut noter l'introduction de deux nouveaux vaccins, un contre le méningocoque C et un autre contre les infections à *Haemophilus influenzae* de type b, ainsi que l'introduction, depuis janvier 2004, d'un vaccin hexavalent, *Infanrix-hexa*® à tous les nourrissons qui entament leur parcours vaccinal. Comme son nom l'indique, le vaccin hexavalent protège simultanément contre 6 maladies, à savoir : la poliomyélite, la diphtérie, le tétanos, la coqueluche, l'hépatite B et les infections à *Haemophilus influenzae* de type b. Ce vaccin permet donc

<sup>2</sup> D'après la Banque de données médico-sociales de l'ONE, Rapport 2004

<sup>3</sup> D'après les données de l'Institut de santé publique

<sup>4</sup> Cf.. Annexe 1

une importante diminution du nombre d'injections nécessaires pour protéger les nourrissons de 2 à 18 mois contre les 6 maladies.

La diminution du nombre d'injections nécessaires et donc le supplément sensible de confort gagné par l'utilisation de ce vaccin unique est évidemment de nature à encourager les parents à faire vacciner leurs enfants, notamment contre l'hépatite B dont les taux de couverture vaccinale actuels sont encore insuffisants pour enrayer la circulation du virus dans la population.

La thématique de la prévention des traumatismes vise également ce public cible.

- C. les personnes âgées constituent un public cible prioritaire dans la prévention des traumatismes
- D. personnes ou groupes défavorisés : ce souci ne se retrouve pas directement dans les thématiques mais bien dans les principes d'action du programme quinquennal et du Plan communautaire opérationnel. Il s'agit d'un élément qui est systématiquement évalué dans le subventionnement des projets de promotion de la santé.

## **En Communauté germanophone**

**A. atteintes principales à la santé:** pas de statistiques spécifiques pour la CG. Repris par ISP et INS

**B. services de santé publique:**

a + b.

- Le Dienst für Kind und Familie : suivi des familles (visites à domicile et consultations médicales) ayant des enfants de 0-3 ans : fréquentation : 80% des enfants de cette tranche d'âge)- voir statistiques ci -jointes
- Centre IMS (inspection médicale scolaire pour enfants de 3-18 ans. (tous les enfants en âge scolaire-examen obligatoire)
- Rythme d'examen médicaux défini (13 examens pour enfants de 0-3 ans y compris vaccins ) et 7 examen de 3-18 ans (vaccins compris)
- Centre PMS : aide psychologique et social aux enfants parents avec des problèmes scolaire ou dans l'environnement scolaire.
- Dépistage systématique du cancer du sein pour les femmes à partir de 50 ans, fréquentation :
- Dépistage systématique du cancer de la prostate pour les hommes à partir de , fréquentation :
- 2 centres de guidance pour suivi ambulatoires de personne avec problèmes psychiques
- Dépistage du cancer du col de l'utérus, un centre
- 
- Examen de santé systématique pour toute la population n'existe pas de façon structurel

c. 2 hôpitaux généraux privés , 192 et 120 lits disponibles

hôpital de jour psychiatrique : 15 places disponibles

hôpitaux de jour chirurgicaux et oncologiques (département fonctionnels des deux hôpitaux cités ci haut) (lits et fonctions agréés voir tableau ci annexe.

d. et e: données à fournir par l'état fédéral

**C. Mesures spéciales** mesure générales de protection de la santé prises au niveau fédéral (assurance soins obligatoire)

Programmes spécifiques de prévention pour

- femmes enceintes : consultation prénatale du gynécologue en collaboration avec des accoucheuses (information, conseil,...)

- enfants petits : dépistage troubles visuels, bientôt dépistage des troubles auditifs; examens périodiques au niveau du Dienst für Kind und Familie et des services de médecine scolaire.

et campagne spécifiques pour personnes âgées (vaccination grippe, pneumocoque

## **D. En matière d'hygiène publique**

Ces matières ressortent de la compétence fédérale et régionale (i, ii)

**E. Développement de l'éducation sanitaire**

Outre les campagnes organisées par le fédéral ou la Région Wallonne, nous avons des campagnes de sensibilisation et de dépistage dans les domaines suivants :

- risques cardio-vasculaires : consultations individuelles dans le cadre d' une campagne de screening : dépistage par anamnèse et mesures du cholestérol total, de la glycémie et de la tension artérielle. Conseils adaptés au mode de vie...et selon la nécessité, transmission au médecin généraliste de la personne.
- Dépistage du cancer de la peau et campagne d' information et de sensibilisation dans les consultations DKF, les écoles, les piscines... et pour le grand public à travers les médias
- Promotion de la vaccination pour les enfants et adolescents : médias et soirées d' information
- En milieu scolaire l' éducation à la santé se fait par les centres PMS, l' IMS, des enseignants motivés et des intervenants extérieurs pour des projets ponctuels, p.ex. prévention Sida, gestion de conflits...

N.B. Pour l' enseignement de base ( école maternelle, primaire et premier cycle du secondaire), des objectifs de développement (école maternelle) et des objectifs d' apprentissage ont été établis. L' éducation sanitaire a été retenue comme matière interdisciplinaire, pour laquelle le programme a été pour la section maternelle et est en cours de travail pour les autres cycles. Ces objectifs seront dans une phase ultérieure établis pour les 4 années supérieures du secondaire et il s' en suivra l' intégration de l' éducation à la santé des les programmes de cours tout au long de la scolarité.

## F. Mise à disposition des services

Voir conditions générales pour la Belgique

### En Communauté flamande

PAR. 1 : éliminer autant que possible les causes d' une mauvaise santé

#### Question A : le taux de mortalité infantile et périnatale :

Entre 1998 et 2003, le taux de mortalité infantile en Flandre a baissé significativement de 5.1 à 4.3 sur 1.000 naissances vivantes. Ceci est le résultat d' une baisse significative de la mortalité de filles de moins d' 1 an : de 5.0 en 1998 à 3.8/1.000 en 2003, avec une baisse moins prononcée de 5.1 à 4.8/1000 chez les garçons.

Tableau 2 : Evolution de la mortalité infantile et périnatale en Flandre 1998-2003.

Année	Nombre de naissances global	Morti-natalité	Mortalité périnatale	Mortalité néonatale précoce	Mortalité néonatale tardive	Mortalité post néonatale	Mortalité Infantile	Mortalité foeto-infantile
2000	62.576	3.9	6.1	2.1	0.7	1.9	4.7	8.7
2001	61.119	4.0	6.3	2.3	0.6	1.7	4.5	8.6
2002	60.459	4.2	6.0	1.8	0.7	1.8	4.3	8.5
2003	60.717	4.5	6.5	2.0	0.8	1.5	4.3	8.9

Définitions :

- Nombre de naissances global = nombre total de naissances d' un enfant, mort ou vivant, de  $\geq 500g$  ou  $\geq 22$  semaines de durée d' aménorrhée.
- Mortinatalité = mortalité foetale = naissance d' un enfant mort de  $\geq 500g$  ou  $\geq 22$  semaines de durée d' aménorrhée

- Mortalité périnatale = mortinatalité + mortalité néonatale précoce
- Mortalité néonatale précoce = décès d'un enfant né vivant de  $\geq 500g$ , avant le 8<sup>e</sup> jour après la naissance
- Mortalité néonatale tardive = décès d'un enfant né vivant de  $\geq 500g$ , à partir du 8<sup>e</sup> jour jusqu'au 28<sup>e</sup> jour après la naissance
- Mortalité post néonatale = décès d'un enfant né vivant de  $\geq 500g$ , à partir du 29<sup>e</sup> jour jusqu'au 365<sup>e</sup> jour après la naissance
- Mortalité infantile = décès d'un enfant né vivant de  $\geq 500g$ , pendant la première année
- Mortalité foeto-infantile = Mortalité infantile + mortinatalité

Source: Vlaamse Gezondheidsindicatoren, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Gezondheidszorg (Indicateurs de santé flamands, Ministère de la Communauté flamande, Administration des soins de santé)

Tableau 3 : Données les plus récentes pour 2004:

	Nombre de décès	Taux de mortalité	de Garçons	Filles
Mortinatalité	262	4.2 ‰	4.4 ‰	3.9 ‰
Mortalité néonatale précoce	136	2.2 ‰	2.3 ‰	2.0 ‰
Mortalité périnatale	398	6.4 ‰	6.7 ‰	5.9 ‰

Source : Perinatale activiteiten in Vlaanderen 2004. Studiecentrum voor Perinatale Epidemiologie (Activités périnatales en Flandre 2004. Centres d'étude pour l'épidémiologie périnatale)

- Evolution du nombre de décès par mort subite du nourrisson en Flandre :

Année	Garçons	Filles
2000	22	21
2001	16	10
2002	21	5
2003	17	13

#### ***L'espérance de vie :***

En 2003, en Flandre, l'espérance de vie à la naissance était de 81,9 années pour les femmes et de 76,5 années pour les hommes.

#### **Question B : mesures spéciales prises pour protéger la santé des :**

##### ***Femmes enceintes, mères et tout petits :***

Le médecin généraliste et le gynécologue assurent le suivi des femmes enceintes. Il existe, à cette fin, des recommandations pratiques pour les généralistes (en collaboration avec les gynécologues). Pour faciliter la coopération entre les différents dispensateurs de soins (généralistes, gynécologues, maternités), Kind & Gezin a mis au point à leur attention un 'Moederboekje' (Livret de la maman). Les dispensateurs de soins peuvent y inscrire des données médicotéchniques. Ce Moederboekje sert ainsi de lien entre tous les dispensateurs de soins. Pour les parents, il contient des informations sur la grossesse, l'accouchement et les dispositifs socio-juridiques ainsi qu'un certain nombre de formulaires utiles ( par exemple, pour demander un congé de maternité, une kinésithérapie ou pour avoir accès à la première classe dans le train).

Des mesures de protection sont d'application pour les femmes enceintes (écartement de certains postes de travail, ...) : cf. soins de santé en entreprise (fédéral).

Kind & Gezin est un organisme public flamand d'aide et d'avis sur le bien-être et les soins pour les enfants. Sa mission consiste à prendre des mesures en matière de prévention de la mortalité périnatale et de la prématurité, d'épanouissement de l'enfant au sein de la famille et dans la société et d'assistance aux parents, particulièrement l'encadrement médical de la mère pendant la grossesse et après l'accouchement. Dans le cadre de cette mission, l'attention se porte aux soins préventifs tant prénatals que postnatals. (<http://www.kindengezin.be/KG/>)

Le décret du 30 avril 2004 a transformé l'organisme en une 'Agence autonome interne' ayant la personnalité juridique, liée au Ministère flamand du Bien-être, de la Santé publique et de la Famille.

En ce qui concerne l'organisation de l'assistance préventive aux familles, la mission consiste à :

informer et conseiller les familles et futurs parents sur la santé, le développement, l'éducation, l'alimentation et la sécurité des enfants ;

suivre, détecter et signaler les risques en matière de santé, de développement et d'éducation des enfants, dont la maltraitance d'enfants et le dépistage des problèmes d'ouïe et de vue ;

assurer les soins de santé préventifs au jeune enfant, en faisant la promotion des vaccins, en les administrant et assurant leur suivi ;

assister les familles et futurs parents ayant des besoins spécifiques en matière de santé, de développement et d'éducation, notamment quand ils sont confrontés à des problèmes de pleurs, de sommeil, d'alimentation et d'interaction parents – enfants.

Par son assistance préventive aux familles, l'agence vise à toucher le plus grand nombre possible d'enfants et de familles mais dans un même temps, elle s'adresse de façon intensive aux familles ayant des besoins spécifiques. Par familles ayant des besoins spécifiques, il convient d'entendre les familles défavorisées, les familles de réfugiés, celles avec des enfants handicapés, les familles monoparentales, celles ayant un enfant né prématurément et les familles à naissances multiples.

Au sein de la Communauté flamande, Kind & Gezin offre aux futurs parents et aux parents de jeunes enfants (0 à 3 ans) des soins préventifs dans les domaines suivants : grossesse, alimentation, soins, santé, environnement de vie sûr, épanouissement et éducation.

Par cette offre de soins, l'agence veut atteindre les objectifs suivants :

- les parents peuvent disposer d'informations et d'une assistance enrichissantes et adéquates au niveau de la santé, du développement et de l'éducation du jeune enfant ;
- chez les enfants profitant des services de Kind & Gezin, les risques pour la santé détectables sont décelés prématurément, suivis et/ou font l'objet d'une réorientation ;
- les situations d'éducation problématiques détectables dans les familles recourant aux services de Kind & Gezin et au sein desquelles l'intégrité physique et /ou psychique du jeune enfant risque d'être mise en péril ou est mise en péril, sont ainsi décelées prématurément, suivies et font l'objet d'une réorientation.

Un maximum d'enfants sont vaccinés contre les maladies contagieuses.

Grossesse et accouchement : les soins prénatals et périnatals

*Au niveau prénatal.* Des soirées d'information sont organisées pour les futurs parents au cours desquelles on accorde une attention toute particulière à un mode de vie sain. K&G subventionne aussi des bureaux de consultation prénatale qui prévoient un accompagnement des femmes enceintes spécifiquement dans les régions connaissant des concentrations élevées de familles défavorisées (2 à Bruxelles, 3 à Anvers, 1 à Malines, 2 à Gand), en essayant le plus possible de les amener vers les soins réguliers (éviter des soins à deux vitesses).



*Au niveau postnatal.* Une infirmière de Kind & Gezin rend visite à la parturiente à la maternité. De même, une infirmière régionale rend visite à tous les nouveaux-nés, on prévoit en principe 4 visites (pour un premier-né) ou 3 visites (pour un enfant suivant) dans les trois mois suivant la naissance. Cette infirmière explique les services fournis par Kind & Gezin, cerne les demandes et besoins de la famille, prend des accords en matière de services, fournit des informations et une assistance pour les soins, le développement et l'interaction avec le bébé. Il est important de clarifier l'offre de services et les demandes de la famille lors des premiers contacts avec la famille et pendant l'ensemble du parcours d'accompagnement. Cela permet de calquer l'offre sur les besoins de la famille et de le faire en concertation avec cette dernière. Une attention particulière est accordée à la mort subite du nourrisson via des tuyaux 'veilig slapen' (dormir en toute sécurité) qui se trouvent dans les informations de base que les jeunes parents reçoivent de l'infirmière régionale de Kind & Gezin (cf. infra). Il s'agit de tuyaux concrets concernant la position de sommeil (sur le dos), la température (combinaison entre les habits, la literie et la température de la chambre, pas de tours de lit protecteurs ou de couettes avant l'âge de 12 mois ; dormir dans un lit sûr), ne pas fumer en présence ou à proximité du bébé. On touche ainsi quasiment tous les (parents des) nouveaux-nés. Via le site de Kind & Gezin/ veilig meubilair (mobilier sûr), les parents peuvent vérifier si le lit ou le berceau sont sûrs et utiliser une liste de contrôle pour procéder eux-mêmes à ce test lors de l'achat d'un tel mobilier.

En plus des visites à domicile, les parents ont droit à 10 consultations pour l'enfant au bureau de consultation (7 pendant la première année de vie, 2 pendant la 2<sup>ème</sup> année et 1 au cours de la 3<sup>ème</sup> année). Ces consultations comportent tout d'abord une consultation auprès du médecin du bureau de consultation. Celle-ci comprend une anamnèse, un examen médical, le suivi des données biométriques, le suivi du développement neuromoteur et de la communication via le schéma de Van Wiechen et l'administration – si souhaitée – des vaccins. En deuxième lieu, les parents reçoivent une consultation infirmière. Pendant cette dernière, l'infirmière régionale répond aux éventuelles questions et demandes des parents en ce qui concerne les soins, l'alimentation, la santé, la sécurité ou le développement de leur enfant. On donne également de façon anticipative des informations sur mesure aux parents en vue d'éviter des problèmes de santé et d'éducation. A côté des professionnels, quelques bénévoles, désignés par le pouvoir organisateur, participent à chaque session. Ces bénévoles s'occupent d'accueillir, de peser et de mesurer les enfants.

Chaque session est précédée et suivie d'une réunion de concertation de l'équipe, destinée à discuter des demandes de soins individuelles des familles et du fonctionnement du bureau de consultation.

A côté de ces soins de base, les parents ayant des demandes ou des indicateurs de risques supplémentaires en matière de santé, de développement et d'éducation, peuvent recevoir des consultations et des visites à domicile supplémentaires. Il peut s'agir par exemple d'une famille défavorisée ayant de jeunes enfants, d'une famille ayant un enfant handicapé, d'une famille ayant un enfant prématuré, d'une famille ayant un enfant qui n'arrête pas de pleurer,...

Les parents qui ont de légers problèmes d'éducation ou qui connaissent quelques tensions éducatives (c'est-à-dire des problèmes éducatifs concernant les phases de développement normal d'un enfant ou les interactions quotidiennes normales entre parents et enfants) peuvent utiliser les consultations de l'assistance éducative. Ces consultations sont une forme facilement accessible d'assistance individuelle de courte durée. Un ou plusieurs entretiens peuvent également avoir lieu sur rendez-vous pour éclaircir le problème avec les parents, pour se faire une idée des facteurs qui influencent le problème et le font perdurer et pour définir comment s'y attaquer.

Soins postnatals : Kind & Gezin a agréé 6 centres d'expertise en soins postnatals : un par province et un dans la région de Bruxelles-Capitale. Ces centres ont pour but de continuer à développer et à diffuser à la maison la connaissance et l'expérience en matière de soins postnatals. Par « soins postnatals », il convient d'entendre l'ensemble des soins devant être prévus pour la femme enceinte, la parturiente, son bébé et sa famille pendant la grossesse, l'accouchement et la période postnatale. Les centres d'expertise ont également pour mission d'assister les aides familiales qui s'occupent de la mère et de l'enfant à la maison au sein des services d'aide à la famille. Toute personne en Flandre concernée par une grossesse et un accouchement et par des soins postnatals à domicile peut s'adresser aux centres d'expertise soins postnatals. Il peut donc s'agir de professionnels (intra et extra muros) et de non-professionnels (grand public, futurs parents, jeunes parents et leur entourage). Les centres ont signé un contrat de gestion (jusqu'en 2007) avec Kind & Gezin. Les centres d'expertise soins postnatals établissent chaque année un plan d'action et le soumettent à Kind & Gezin.

*Avoir des enfants au 21<sup>ème</sup> siècle :* projet mis en œuvre par les Mutualités libres avec le soutien de la Communauté flamande : explications sur la grossesse, l'accouchement, la façon de s'occuper du bébé, à l'intention des femmes enceintes et de leur partenaire.

### ***Enfants et adolescents :***

En Belgique, les soins de santé pour la jeunesse sont subdivisés en des soins de santé préventifs et des soins de santé curatifs.

Les soins de santé curatifs destinés à la jeunesse sont dispensés par des médecins généralistes et des pédiatres dans des consultations solo ou en groupe et le cas échéant, au sein des divisions pédiatriques spécialisées dans les hôpitaux.

En Flandre, les soins de santé préventifs programmatoires destinés à la jeunesse sont dispensés par deux structures, qui sont subventionnées par l'autorité, à savoir Kind & Gezin et les Centres d'accompagnement des élèves (CLB).

Les soins de santé à la jeunesse couvrent de nombreux aspects. La Flandre a développé une politique étendue en matière d'aide à la jeunesse et d'aide intégrale à la jeunesse (<http://www.jeudghulp.vlaanderen.be/>). Voici les aspects spécifiques en matière de santé des enfants qui seront abordés de façon plus détaillée dans le présent rapport :

- le suivi des enfants en âge de scolarité par les CLB : cf. infra sous Par.2 question A, a. Une convention de coopération a été conclue en 2004 entre le département Enseignement et le département Bien-être, Santé publique et Culture pour l'échange des données, la communication et la politique relative aux soins de santé préventifs pour la jeunesse au sein des CLB ;
- la promotion de la santé : de nombreuses actions et campagnes ont été menées spécifiquement à l'intention des jeunes, cf. Par.2, question B.

### ***Personnes âgées :***

Une circulaire ministérielle du 18 mars 2003 a repris la « prévention des chutes chez les seniors vivant à domicile » comme indicateur obligatoire pour les Logo. Ceci implique que la prévention des chutes chez les seniors vivant chez eux constitue une priorité dans la politique en matière de prévention des accidents.

Initiatives concrètes :

- L'Institut flamand de promotion de la santé (VIG) a publié en 2003 le rapport « Een overzicht van effectieve strategieën voor valpreventie bij senioren » (Un aperçu de stratégies efficaces pour prévenir les chutes chez les seniors). Cette publication se veut être un fil conducteur pour l'implémentation de la prévention des chutes en Flandre.
- En 2003-2004, le VIG a préparé un projet concret sur la prévention des chutes chez les seniors : « Blijf Op Eigen Been Staan(BOEBS) » (Restez sur vos jambes). Il s'agit d'un projet « communautaire » dans lequel les Logo jouent un rôle de coordination. Au niveau de la Communauté, un certain nombre d'actions préventives ont été organisées pour les seniors sur la prévention des chutes. Début 2005, une quinzaine de Logo se sont lancés dans ce projet.

[http://www.vig.be/content.asp?nav=themas\\_ongevallenpreventie&selnav=526](http://www.vig.be/content.asp?nav=themas_ongevallenpreventie&selnav=526)

### ***Personnes ou groupes défavorisés :***

cf. supra en ce qui concerne l'accessibilité des soins de santé.

En ce qui concerne spécifiquement les soins de santé préventifs, le gouvernement flamand s'engage, dans le décret prévention, à accorder une attention particulière aux groupes vulnérables, entre autres les personnes défavorisées.

1) Dépistage organisé du cancer du sein : le dépistage gratuit du cancer du sein pour les femmes de 50 à 69 ans et les vaccinations gratuites font partie de la politique des soins de santé courante de la Communauté flamande qui est axée en premier lieu sur l'ensemble de la population. Toutefois, en offrant ces mesures de santé préventives gratuitement, on peut enregistrer un gain de santé important chez les groupes vulnérables telles que les personnes en situation de précarité.

2) Vaccinations gratuites : les enfants et les jeunes peuvent être vaccinés gratuitement via les centres de prévention organisés (Kind & Gezin, les CLB). Font partie du schéma de vaccination de base : les vaccins contre la polio, la diphtérie, le tétanos, la coqueluche, l'hépatite B, l'héamphilus influenza type B, la rougeole, les oreillons, la rubéole, les méningocoques du sérogroupe C.

3) Santé sexuelle : la Communauté flamande subventionne, via de nombreuses conventions, des organisations qui contribuent à la santé sexuelle de l'ensemble de la population et de groupes cibles spécifiques tels que les jeunes et leurs parents, les allochtones et les populations mobiles, les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes, les travailleurs du sexe (femmes et hommes), les gens ayant le HIV et le SIDA, les migrants d'Afrique subsaharienne, les voyageurs et les consommateurs de drogues en intraveineuse. Les groupes cibles où un lien existe entre santé sexuelle et précarité sont : les jeunes (adolescentes enceintes), les migrants d'Afrique subsaharienne, les prostitué(e)s, les allochtones et les populations mobiles d'origine diverse. Ce lien est toutefois insuffisamment documenté, sauf dans les cas des adolescentes enceintes, et ne constitue pas le point de départ des actions entreprises.

4) Dans ses actions à l'égard du jeune enfant, Kind & Gezin accorde une attention particulière aux groupes défavorisés. Kind en Gezin a développé un service spécifique à l'intention des futures mères vulnérables qui, souvent, ne se font pas accompagner médicalement avant la naissance (ou qui le font tardivement). Souvent, elles n'osent pas s'adresser aux centres de soins de santé normaux. Actuellement, 8 bureaux de consultation prénatale ont été agréés dans ce cadre, surtout dans les grandes villes. Dans ces bureaux de consultation prénatale, les femmes enceintes sont suivies gratuitement jusqu'à l'accouchement, et ce via des consultations médicales et psychosociales. Le groupe cible des femmes enceintes vulnérables n'est pas le même partout. Afin de permettre une segmentation, on a adhéré au concept du Fonds des villes (fin 2003). C'est pourquoi, l'organisation concrète du service est développée à 3 niveaux :

- grandes villes : Bruxelles, Anvers, Gand
- villes moyennes : Alost, Bruges, Hasselt, Genk, Courtrai, Louvain, Malines, Ostende, Roulers, Sint-Niklaas et Turnhout ;
- autres zones.

Les équipes INLOOP : Dans les communes et quartiers où habitent un grand nombre de familles défavorisées, Kind & Gezin agréée et subventionne des équipes INLOOP. Actuellement, 13 équipes Inloop sont agréées, dont 3 à titre provisoire. Ces équipes réalisent une offre supplémentaire à l'intention des familles défavorisées (autochtones et allochtones), complémentarément aux services fournis par les bureaux de consultation et la structure régionale plus large. Les tâches essentielles d'une telle équipe consistent à mettre sur pied une assistance éducative, un accueil et une coordination des soins axés sur le groupe. Cette offre est réalisée en collaboration étroite avec un réseau de partenaires locaux. Les parents ayant de jeunes enfants d'un même âge et appartenant au même groupe cible se réunissent pour approfondir certains thèmes pédagogiques, de soins et autres. Il est possible de prévoir un accueil occasionnel des enfants pendant ce travail en groupe, de sorte qu'un éventuel problème de garde d'enfants ne puisse pas constituer un obstacle à la participation. Les équipes Inloop sont accessibles à tous les ménages ayant de jeunes enfants de la région où elles sont situées. Un coordinateur encadre l'équipe et est responsable de l'organisation de la structure et de son intégration dans le quartier et dans la région.

Les assistants familiaux sont pour la plupart, au sein de Kind & Gezin, des experts ayant un vécu en matière de précarité et des collaborateurs interculturels. Les experts en matière de précarité sont des personnes qui ont elles-mêmes vécu dans la précarité et qui connaissent de ce fait le monde et les stratégies de survie de ces familles. On fait appel aux collaborateurs interculturels dans les régions connaissant de fortes concentrations de migrants, aussi là où aucune équipe Inloop n'est organisée. Les collaborateurs interculturels sont présents dans le bureau de consultation et pendant les visites à domicile chez les migrants. La présence d'experts ayant un vécu et de collaborateurs interculturels permet de combler le fossé qui existe parfois actuellement entre les familles défavorisées et/ou allochtones et les intervenants. Les assistants familiaux sont là pour expliquer l'univers des familles défavorisées et/ou allochtones pour remplir une fonction de passerelle, de modèle et de signal et pour assister les familles.

Les services dispensés en matière d'assistance préventive aux familles comprennent également une offre pour les enfants se trouvant dans des situations de vie spécifiques.

Les Centres d'aide aux enfants et d'assistance aux familles (CKG).

En Flandre, 23 centres d'aide aux enfants et d'assistance aux familles (CKG) sont agréés et subventionnés par Kind & Gezin. Les CKG offrent aux familles ayant de jeunes enfants (0 à 12 ans) une assistance temporaire pour passer une période difficile, comme par exemple lorsque les parents sont empêchés d'éduquer leur enfant en raison d'un événement grave et/ou d'une lourde charge. Hormis un accueil de jour et/ou de nuit, ces centres accompagnent aussi les familles à domicile.

La réglementation des CKG – arrêté du Gouvernement flamand du 28 février 2003 modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> mars 2002 fixant les conditions d'agrément et de subventionnement des centres d'aide aux enfants et d'assistance aux familles – met l'accent sur le mandat préventif de ce secteur. On se concentre sur les familles où ce sont surtout les facteurs sociaux qui constituent une entrave à l'éducation et qui entraînent éventuellement de légers problèmes comportementaux et/ou émotionnels chez l'enfant. Il est important que la situation soit encore de nature à pouvoir être retournée grâce à une intervention rapide dans les problèmes et que les familles elles-mêmes, avec l'aide éventuelle d'un autre intervenant, fassent la démarche de demander cette aide. Les situations de crise aiguë pour lesquelles il faut trouver immédiatement une solution font aussi partie des indications. Les CKG disposent d'une équipe multidisciplinaire d'éducatrices, de puéricultrices, de pédagogues, d'assistants sociaux, etc. L'accompagnement peut se faire de différentes manières, en concertation avec les familles. Si cela est possible, la préférence est donnée à un accueil semi-résidentiel (accueil de jour) ou à un accompagnement ambulatoire (accompagnement au domicile) plutôt qu'à une prise en charge résidentielle (accueil de jour et de nuit).

° Services de placement familial à titre de soutien aux familles

La Flandre compte 4 services de placement familial à titre de soutien aux familles dont 3 sont insérés dans une structure plus importante où l'on fournit aussi une assistance dans le cadre de l'aide spéciale à la jeunesse. A la demande du (des) parent(s) ou des suppléants, un accueil de courte durée est possible, en cas de situation problématique ou de crise, dans une famille d'accueil affiliée à un de ces services. Tant les familles que les familles d'accueil sont soutenues professionnellement par ces services. Cette structure a été lancée à titre d'expérience en 1985 par Kind & Gezin. Après que les CKG ont reçu un nouveau profil, le placement familial a connu un nouvel élan en 2003 au sein de Kind & Gezin, qui considère le placement de courte durée (à l'inclusion de la prise en charge de la crise) comme une alternative équivalente à l'aide résidentielle offerte par les CKG. Dès le départ, cette forme de structure s'est vu attribuer une fonction de prévention. On place temporairement un enfant dans une autre famille pour éviter ainsi une escalade des problèmes. Le but est que les parents puissent continuer à assumer leur rôle de parents en les déchargeant temporairement de cette tâche et en les accompagnant pendant cette période. Les parents sont ainsi soutenus dans leur tâche éducative et les possibilités de la famille sont augmentées.

Hormis l'angle d'approche spécifique du soutien aux familles et une phase exploratoire importante pour déterminer si le placement familial à titre de soutien aux familles est la meilleure solution, les autres phases du processus de placement (par exemple, recrutement et promotion, préparation et sélection, accompagnement de la situation de placement) ne diffèrent pas à proprement parler du placement dans le cadre de l'aide spéciale à la jeunesse. Toutefois, les formes de placement offertes sont différentes.

° Centres de confiance pour enfants maltraités

L'aide en matière de maltraitance des enfants et le soutien aux intervenants lors de l'accompagnement de cas de maltraitance d'enfants sont confiés aux centres de confiance pour enfants maltraités, agréés et subventionnés par Kind & Gezin.

On trouve un centre de confiance dans chaque province flamande et dans la Région de Bruxelles capitale (6 au total). Chaque citoyen qui connaît une situation de maltraitance d'enfant ou qui en présume l'existence peut s'adresser à ces centres. Ils s'occupent du premier accueil, de l'exploration ultérieure du cas signalé, du diagnostic spécialisé, de l'orientation éventuelle et de la coordination et du suivi de l'aide. Dans des cas exceptionnels, une aide intensive est même proposée. En outre, les centres soutiennent aussi d'autres thérapeutes pour ce qui est de la problématique de la maltraitance des enfants et participent au transfert d'expertise. Ils ont

également pour mission de sensibiliser la population et de signaler les évolutions et les points noirs aux responsables politiques. Ce qui caractérise les centres de confiance est que leur assistance prend pour point de départ une relation de confiance avec les intéressés. Ceci ne signifie pas que l'assistance soit totalement facultative car, dans certaines situations, elle peut être nécessaire. On songe même dans certains cas à la rendre obligatoire.

En 1987, le cadre de cette forme d'assistance a été fixé dans l'arrêté de l'Exécutif flamand du 8 juillet 1987 fixant les conditions d'agrément et de subventionnement des centres d'aide à l'enfance maltraitée. L'arrêté du Gouvernement flamand du 2 décembre 1997 fixant les conditions d'agrément et de subventionnement des centres de confiance pour enfants maltraités a actualisé l'arrêté précédent.

### ***Mesures prises pour protéger la santé génésique :***

La Communauté flamande subventionne, via des conventions pluriannuelles, des organisations qui contribuent à la santé sexuelle de l'ensemble de la population et de groupes cibles spécifiques tels que les jeunes et leurs parents, les allochtones et les populations mobiles, les hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes, les travailleurs du sexe (hommes et femmes), les personnes ayant le HIV et le SIDA, les migrants d'Afrique subsaharienne, les voyageurs et les consommateurs de drogue par voie intraveineuse.

Les principales organisations qui ont conclu une convention sont les suivantes :

- 1) *Sensoa* est axée sur la santé et le bien-être sexuels (<http://www.sensoa.be/index.php>). La convention couvre une période de 4 ans allant du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 31 décembre 2005. Ceci permet à l'asbl *Sensoa* de veiller, via une vision à long terme et de façon qualitative, à la prévention du SIDA et des MST. A partir de 2002, la prévention du SIDA et des MST a été étendue au thème « santé sexuelle » accordant ainsi une attention particulière à la sexualité, aux relations et au planning familial. Ce thème a été géré jusqu'en 2002 par le Point de contact CGSO (organisation faitière pour l'Association Centre de planning familial et d'éducation sexuelle et pour le Centre de formation Jos Van Ussel), qui dispensait des informations et des conseils, des formations, des formations complémentaires et de l'aide. Pour permettre cet élargissement au thème « santé sexuelle » sur le plan du contenu et de l'organisation, le Point de contact CGSO a été intégré à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003 dans l'asbl *Sensoa*. La mission de *Sensoa* comprend quatre finalités, concrétisées ensuite en objectifs et indicateurs. Il s'agit de :
  - promouvoir l'expertise (conseils, informations et formations) : on souligne ici la fonction orientée client. La fourniture d'informations et de conseils et la promotion de l'expertise via des réunions et des formations constituent les objectifs en vue d'atteindre la première finalité ;
  - rendre opérationnel un concept flamand au sujet de la santé sexuelle : cette finalité vise à faire accepter un concept flamand relatif à la santé sexuelle par le public, les intermédiaires et les médias. On accordera une grande attention à des campagnes et des actions de sensibilisation ;
  - développer, valider et promouvoir des concepts, des méthodes et des instruments de travail étayés scientifiquement (evidence-based) concernant la promotion de la santé sexuelle et l'assistance pour leur implémentation : sur des fondements scientifiques, on développe et on valide des concepts, des méthodes et des instruments de travail pour ensuite les promouvoir et pour soutenir leur implémentation auprès des intermédiaires. On vise ici des groupes cibles spécifiques tels que les enfants, les jeunes et leurs parents, les jeunes adultes, les hoblebi, les personnes ayant le HIV et les allochtones, et des cadres spécifiques telles que les écoles et les institutions ;
  - d'accompagner les personnes atteintes de HIV/SIDA et leur entourage direct. Il s'agit ici d'une tâche d'assistance de l'asbl *Sensoa*.

*Sensoa* s'adresse tout autant au public général qu'à des groupes cibles spécifiques. De nombreuses initiatives sont en cours conformément à cette approche holistique. Elles comprennent notamment la ligne téléphonique SIDA et MST, la diffusion de brochures, de dépliants, de posters, de modules d'information, le site d'information [www.condomobiel.be](http://www.condomobiel.be), divers événements outreach, de la consultance. Chez les jeunes, le site [www.condomobiel.be](http://www.condomobiel.be) connaît un grand succès comme source d'information sur la santé sexuelle, en particulier sur les relations sexuelles sûres. Pour les homosexuels, une campagne est menée qui vise à étendre la prévention spécifique HIV/SIDA à une prévention générale des MST avec comme slogan « Laat je nakijken » (Faites-vous examiner). Les problèmes précités en matière de sexe sont placés dans un contexte plus large et positif de santé sexuelle et de bien-être relationnel. Ceci a été développé dans le texte « Bons amants ». En 2003 et 2004, ce concept s'est enrichi d'une variante spécifique pour les hoblebi. Du matériel est développé pour les

différents intéressés de sorte qu'un même concept puisse être implémenté de façon différente selon le secteur, la culture de l'organisme, etc. Un exemple d'élaboration pratique du concept « Bons amants » est le « Carroussel intime » qui a été exposé jusqu'au 17 août 2003 dans le Schoolmuseum de Gand et qui a ensuite tourné dans les salles de cinéma. Dans cette exposition, il y a différentes petites armoires où les gens peuvent entrer seul ou à deux et où ils sont à chaque fois confrontés à de l'information qui les invite à se forger une opinion et à tirer des conclusions. Les réactions des nombreux jeunes, qui ont visité l'exposition à l'initiative des écoles de toute la Flandre sont très positives.

- 2) *Asbl Pasop* (pour la Flandre orientale et la Flandre occidentale) et [GH@pro](#) (pour Anvers) : elles se profilent comme des organisations de terrain dans le domaine de la prévention et de l'aide avec, comme groupe cible spécifique, les travailleurs du sexe. Ces organisations reçoivent des subventions pour promouvoir la santé sexuelle des travailleurs du sexe et aussi pour promouvoir la santé sexuelle de leurs clients et des autres partenaires sexuels des clients. Pasop et [Gh@pro](#) organisent des moments de consultation auxquels les travailleurs du sexe peuvent se présenter pour obtenir des informations ou pour une visite médicale. On administre un vaccin contre l'hépatite B à chaque travailleur du sexe et ce dernier fait l'objet d'un suivi. En outre, ces deux organisations prennent, de leur propre initiative, contact avec les personnes qui se prostituent en vitrine ou sur le trottoir ou dans d'autres circuit du travail du sexe. Elles placent également des dépliants d'information et des affiches à des points stratégiques.
- 3) *L'institut Prince Leopold de Médecine tropicale*. Cet Institut remplit une mission particulière pour ce qui est de promouvoir un comportement sexuel sûr et de prévenir les MST en accordant une attention particulière aux groupes suivants : les Africains subsahariens, les voyageurs et les expatriés. Il est possible de toucher ces minorités grâce à la « community leaders approach ». Pour avoir accès à la communauté africaine en tant que travailleur en prévention ou intervenant, il est nécessaire d'avoir une concertation régulière avec les figures dirigeantes de cette communauté. Les chefs de communauté transmettent à leur tour les informations pertinentes et les formations. Cette méthode est connue sous le nom de « peer-education ». Les migrants d'Afrique subsaharienne ne sont pas considérés comme des récepteurs passifs mais bien comme des participants actifs à la prévention contre le sida et les MST. Grâce à cette collaboration étroite avec le groupe cible, l'Institut mène le combat contre les MST et le SIDA dans la communauté africaine de Flandre. De plus, l'Institut encourage ses chefs de communauté à subir des tests pour le sida.
- 4) *L'Association scientifiques des médecins généralistes flamands* reçoit chaque année différentes missions. L'une d'elles consiste à développer, valider et implémenter des recommandations et des modèles de travail pour les médecins généralistes en ce qui concerne la santé sexuelle.

En 2003, la première année de fonctionnement de ces organisations a été évaluée positivement. Ces conventions ont été maintenues en 2004.

#### Soins aux personnes âgées

A côté des soins aux personnes âgées extra-muros, tels qu'ils sont, entre autres, réglés par le Décret relatif aux soins à domicile, les Décrets coordonnés du 18 décembre 1991 relatifs aux structures destinées aux personnes âgées réglementent deux structures résidentielles :

- la *maison de repos*. Il s'agit d'une résidence collective, où la plupart des tâches ménagères sont assumées par l'institution et où les personnes âgées qui en ont besoin reçoivent des soins journaliers ;
- le *complexe résidentiel proposant des services et les serviceflats*. Cette formule est caractérisée par le fait que les personnes âgées disposent d'un logement particulier mais qu'elles peuvent tout de même faire appel à toutes sortes de services communs qui sont intégrés dans le même complexe résidentiel.

Il y a en outre les habitations pour personnes âgées. Il s'agit d'habitations qui sont spécialement construites ou aménagées comme logement particulier pour personnes âgées par une administration locale ou provinciale ou par une société de logements sociaux.

**L'annexe 7** présente un aperçu du nombre de maisons de repos et des possibilités de logement dans les maisons de repos et les serviceflats en Flandre au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Le 16 janvier 2003, l'autorité fédérale et les autorités des régions et communautés ont conclu un nouveau protocole d'accord pour arriver à une politique cohérente en matière de soins aux personnes âgées. Ils y ont convenu comment les moyens, que l'autorité fédérale met à disposition pour les soins aux personnes âgées, peuvent être utilisés par les communautés et régions.

Pour de plus amples informations :

<http://www.wvc.vlaanderen.be/rusthuisinfofoon>

#### Assurance dépendance flamande

L'assurance dépendance flamande a pour objectif d'intervenir dans les frais pour les prestations d'aide et de services non médicaux aux personnes fortement dépendantes, quel que soit leur âge, comme l'aide ménagère et l'aide aux familles et aux personnes âgées.

Il s'agit d'une assurance obligatoire pour les habitants de Flandre : toute personne habitant en Flandre et étant âgée de 25 ans au moins doit s'affilier à une caisse d'assurance dépendance. L'affiliation à une caisse d'assurance dépendance est volontaire pour les personnes habitant à Bruxelles. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2002, des aides financières sont octroyées. Les frais non médicaux n'étaient (pratiquement) pas remboursés auparavant. Les personnes qui recourent à l'assurance dépendance ont le choix entre quatre formes de soins : les soins de proximité, les soins professionnels à domicile, les soins de proximité et les soins professionnels à domicile et les soins résidentiels.

L'assurance dépendance prévoit un montant de 75 euros par mois pour les soins de proximité, 85 euros pour les soins professionnels à domicile et 125 euros pour la combinaison de soins de proximité et de soins professionnels à domicile. A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2002, une intervention mensuelle de 160 euros est octroyée pour les frais professionnels résidentiels.

C'est pourquoi toute personne âgée qui a besoin de beaucoup de soins peut faire appel à l'assurance dépendance flamande. Les frais qui ne sont pas remboursés par l'assurance maladie (INAMI) sont pris en charge : 1080 euros par an pour les soins à domicile et 1500 euros par an pour les soins en maison de repos. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2003 et 2004, outre la catégorie C, respectivement la catégorie B et tout le monde entrent en considération. De cette manière, la qualité de vie augmente.

Les caisses d'assurance dépendance sont chargées du fonctionnement quotidien de l'assurance dépendance. Elles sont créées par des mutuelles ou par des compagnies d'assurances et sont agréées par le Fonds flamand d'assurance dépendance.

Le Fonds flamand d'assurance dépendance gère l'assurance dépendance : il agréé, subventionne et contrôle les caisses d'assurance dépendance et gère également les réserves qui sont constituées en vue du vieillissement après 2010. Le Fonds flamand d'assurance dépendance a créé sa propre caisse d'assurance dépendance, la Vlaamse Zorgkas vzw.

Au 31 décembre 2001, il y avait déjà 291.721.000 euros dans le fonds (dotations + intérêts). Fin 2003, il y avait 429.145.000 euros.

Cet argent a été placé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003. En 2003, 350.000.000 euros ont été investis en obligations et, à partir d'avril 2003, 38.000.000 ont été investis en titres durables de l'univers Ethibel.

Pour donner à l'assurance dépendance flamande toutes les chances à terme qu'elle mérite, une adaptation était toutefois nécessaire. A cet égard, des accords ont été conclus concernant son développement et son financement pour les années 2003 et 2004.

La contribution individuelle annuelle s'élève à 25 euros à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003. Sauf pour les personnes qui au 1<sup>er</sup> janvier 2002 ont droit à l'intervention majorée de l'assurance (l'ancien statut VIPO, élargi à quelques groupes spécifiques comme les bénéficiaires du revenu d'insertion) : pour ces personnes, la contribution reste fixée à 10 euros en 2003.

*En ce qui concerne la stimulation de la participation des personnes individuelles et des organisations privées ou autres au système de l'assurance dépendance flamande, les mesures suivantes ont été prises en 2003-2004 :*

#### **Concernant les personnes individuelles :**

- Jusqu'au 31 décembre 2002, les résidents de maisons de repos et de maisons de repos et de soins ne pouvaient bénéficier de prises en charge pour soins résidentiels que s'ils disposaient d'un score C. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, les résidents de maisons de repos et de maisons de repos et de soins qui disposent d'un score B peuvent également bénéficier de prises en charge pour soins résidentiels. Cette

mesure a eu comme conséquence que le nombre de bénéficiaires de prises en charge pour soins résidentiels a augmenté d'environ 13.000 personnes.

- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, l'assurance dépendance flamande a été élargie pour les soins résidentiels aux personnes qui disposent d'un score O ou A dans une maison de repos. Tous les résidents des maisons de repos, des maisons de repos et de soins et des maisons de soins psychiatriques peuvent, à partir de cette date, introduire une demande pour la prise en charge de soins résidentiels. Suite à cet élargissement de l'assurance dépendance flamande, le nombre de bénéficiaires a à nouveau augmenté d'environ 18.000 personnes.
- Une personne bénéficiant de la prise en charge de soins de proximité et de soins à domicile devait, jusqu'au 31 mars 2003, introduire à nouveau une demande de prise en charge de soins résidentiels lors de l'admission dans une structure résidentielle. A partir du 1<sup>er</sup> avril 2003, les personnes bénéficiant d'une décision positive pour les soins de proximité et les soins à domicile ont toutefois automatiquement droit à la prise en charge des soins résidentiels s'ils résident dans une structure résidentielle agréée.
- A partir du 1<sup>er</sup> avril 2003, il est également prévu qu'un recul en score dans les soins résidentiels n'a plus d'influence sur une décision positive prise antérieurement et octroyant la prise en charge. La prise en charge se poursuit donc, malgré le recul à un score qui, en cas de nouvelle demande, n'ouvrirait pas de droit.
- Par Décret du 30 avril 2004, et plus tard par les décrets du 24 juin 2005 et du 25 novembre 2005, le champ d'application personnel de l'assurance dépendance flamande a été, tel que prévu dans le Décret de base du 30 mars 1999 portant organisation de l'assurance dépendance, adapté avec effet rétroactif à la réglementation européenne en la matière. Suite à cette adaptation, les « travailleurs frontaliers entrants » peuvent également, sous certaines conditions, bénéficier de prises en charge dans le cadre de l'assurance dépendance flamande.

#### ***Concernant les organisations privées ou autres :***

- Les utilisateurs résidant dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale perçoivent le montant mensuel forfaitaire pour chaque mois pour lequel ils peuvent prouver au moyen de factures qu'ils ont fait appel à une structure agréée dans le cadre de l'assurance dépendance flamande ou qu'ils y ont résidé.
- Etant donné que l'offre unilingue flamande était plutôt limitée dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale, les structures bicommunautaires agréées par la Commission communautaire commune peuvent, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, conclure avec le Fonds flamand d'assurance dépendance une convention les assimilant à une structure agréée par la Communauté flamande. Au 31 décembre 2004, 64 structures résidentielles et 6 structures de soins à domicile, tant du secteur public que du secteur privé, avaient conclu une convention d'assimilation avec agrément.
- Par la mesure précitée et les conventions qui en ont découlé, la possibilité a été offerte à environ 5.500 personnes de prétendre à la prise en charge des soins résidentiels, et ceci en tant que résidents de structures bicommunautaires.

Pour de plus amples informations :

<http://www.wvc.vlaanderen.be/zorgverzekering>

#### ***2.9. Bénévolat***

Le bénévolat est et reste extrêmement important dans les secteurs du Bien-être et de la Santé. Les bénévoles sont le capital humain dont une société attentive a besoin. Non seulement les nombreuses organisations autonomes de bénévoles, mais également ce qu'on appelle les bénévoles incorporés qui s'engagent dans les structures et institutions, livrent une contribution importante pour répondre aux nombreuses demandes dans la société. Pour soutenir tant le bénévolat autonome que le bénévolat incorporé, depuis 2001, sur base de l'Arrêté du Gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> juin 2001, des subsides sont octroyés au Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, ainsi qu'aux points d'appui provinciaux bénévolat et au Point à Bruxelles. L'Arrêté contient une liste d'activités



de bénévoles subventionnables. Les points d'appui sont pour les organisations de bénévoles un partenaire dans le bénévolat. Ils forment un croisement d'échange d'informations et d'expériences, fonctionnent en tant que point de contact pour les organisations de bénévoles et les autorités et s'occupent de la promotion du bénévolat au niveau local et provincial.

Les activités admises en priorité aux subventions s'articulent autour des thèmes suivants :

- l'humanisation des institutions : activités visant à améliorer la qualité de vie des personnes séjournant dans des institutions telles que les malades, personnes âgées, détenus, internés et handicapés, l'accent étant mis sur le contact personnel.
- les soins palliatifs : activités visant à garantir une qualité de vie maximale aux patients en phase terminale et à leurs proches afin de rendre le décès le plus humain possible.
- la solidarité intergénérationnelle : activités axées sur la solidarité entre les personnes âgées nécessitant des soins et les jeunes.
- les initiatives interculturelles : activités visant l'intégration des immigrés, des réfugiés et des demandeurs d'asile.
- les activités assurant une assistance pratique et émotionnelle aux malades, handicapés et personnes nécessitant des soins intensifs, à titre de soutien pour les intervenants à domicile ou à titre de remplacement de la famille, des amis ou du partenaire.
- les activités d'information générale facilement accessibles, visant à accroître la résistance morale des jeunes par le biais de méthodes directes de communication ; les activités facilement accessibles favorisant la participation active des personnes défavorisées en vue d'accroître leur autonomie, leur estime d'eux-mêmes et leurs opportunités d'épanouissement.
- les activités facilement accessibles assurant une assistance active aux personnes confrontées à des problèmes psychosociaux en vue d'accroître leur autonomie et leurs opportunités d'épanouissement.

L'Arrêté du 11 octobre 2002 actualise l'Arrêté du 1<sup>er</sup> juin 2001. Les montants sont convertis en euros. Le subside maximum à une organisation s'élève à 7400 euros, le subside minimum est de 5000 euros.

L'octroi du subside par organisation se fait sur base des critères suivants :

- le crédit budgétaire disponible.
- le nombre d'organisations entrant en ligne de compte pour une subvention.
- le montant de la subvention demandé de façon motivée.
- si le montant de subvention demandé est inférieur, une subvention minimale de 5000 euros est octroyée.

Le crédit budgétaire restant est réparti entre les organisations entrant en ligne de compte, sur la base du nombre de bénévoles engagés pour les activités mentionnées et pour lesquelles il existe une note fixant les accords conclus, à l'exception des bénévoles exerçant des fonctions administratives ou de direction dans l'organisation.

Pour 2003, 781 000 euros sont prévus pour la subvention des services de bénévoles pour les soins de bien-être et de santé. Fin mars 2003, un total de 15 services de bénévolat étaient agréés.

Parce que le thème du bénévolat reste extrêmement important (également après la clôture de l'année internationale des bénévoles), en 2004 une attention particulière a été consacrée aux plus de 50 ans dans le groupe des bénévoles.

Dans le cadre des soins, le nombre croissant des plus de 50 ans constitue un atout. Ce groupe de personnes dispose d'un potentiel énorme sur le plan du savoir-faire, de l'expérience de la vie, de la maturité ; ce sont donc des partenaires parfaits dans le développement de solutions concrètes pour de nouvelles demandes de soins. Pour satisfaire aux besoins en matière de soins, il est déjà fait appel actuellement dans une large mesure à un grand nombre de personnes de plus de 50 ans qui sont bénévoles. Dans le futur, ils formeront un groupe de personnes qui auront l'occasion et le temps d'assumer des tâches de soins en tant que bénévole.

En 2004, il y a eu des actions ciblées et une campagne en collaboration avec les points d'appui provinciaux et le Vlaams Steunpunt vrijwilligerswerk.

Cette campagne concernait les plus de 50 ans en tant que bénévoles, en particulier les travailleurs en fin de carrière. Ce point de vue sera incorporé dans l'offre de formations des points d'appui bénévolat.

Pour de plus amples informations :

<http://www.wvc.vlaanderen.be/vrijwilligers>

## 2.10. Animation socio-éducative

### Les activités socio-éducatives

Les animateurs socio-culturels aident les habitants dans leur cadre d'habitation, de travail et de vie à reconnaître les problèmes sociaux qui sont cause de mal-être. Ils les aident à résoudre leurs problèmes sociaux pour arriver à influencer le champ de forces social de manière stratégique. Contrairement à l'aide sociale et au travail social, la promotion du bien-être et les activités socio-éducatives n'ont pas l'aide individuelle pour objectif. La mission essentielle des activités socio-éducatives consiste en un appui et un accompagnement spécialisés d'initiatives citoyennes, qui s'attaquent aux causes structurelles de mal-être dans la société.

Le propre des activités socio-éducatives est leur méthodologie. Par un fonctionnement structurel et thématique, un encadrement professionnel et la promotion de la collaboration entre les structures de base, les activités socio-éducatives ont une fonction de plaque tournante dans l'animation socio-éducative.

Les activités socio-éducatives sont structurées à trois niveaux : VIBOSO, RISOS et les institutions locales d'activités socio-éducatives. Le Vlaams Instituut ter Bevordering en Ondersteuning van het Maatschappelijk Opbouwwerk (VIBOSO) est responsable de la coordination et de l'appui global de ces activités. Sept instituts régionaux d'activités socio-éducatives (RISOS) sont chargés de l'élaboration de plans pluriannuels. Ils prodiguent des conseils quant aux plans annuels élaborés par les institutions de leur domaine de compétences et fournissent un appui concret et sur le plan du contenu. Six institutions locales d'activités socio-éducatives travaillent surtout à la préparation et à la mise en œuvre des projets concrets et cherchent à atteindre la permanence des résultats atteints.

La Commission du Bien-être, de la Santé publique et de l'Égalité des Chances a traité, le 15 octobre 2002 et le 30 janvier 2003 le projet de Décret relatif à la lutte contre la pauvreté et la proposition de Décret organisant une politique de la pauvreté flamande.

### Lutte contre la pauvreté

Le 12 avril 2003, le Gouvernement flamand a approuvé le Décret relatif à la lutte contre la pauvreté. La politique en matière de pauvreté est une politique inclusive, une politique coordonnée et cohérente. Pour l'application de cette politique, le Gouvernement flamand prévoit :

- le développement de mesures dans les différents domaines politiques.
- la coordination entre les domaines politiques.
- la concertation et la coordination entre les acteurs concernés.
- le soutien de la participation des groupes-cibles
- le suivi de l'Accord de coopération relatif à la continuité de la politique en matière de pauvreté (MB du 17 décembre 1998)
- l'harmonisation avec la politique européenne, fédérale et provinciale/locale.

Dans les neuf mois de son entrée en fonction, le Gouvernement flamand établit un plan d'action de lutte contre la pauvreté. Ce plan d'action se réalise avec la participation des groupes-cibles et décrit la planification des mesures politiques à court et à long terme, ainsi que les modalités d'évaluation de la politique menée. En cas d'une actualisation du plan d'action de lutte contre la pauvreté, le Gouvernement flamand en fait rapport au Parlement flamand. En vue du soutien de la politique en matière de pauvreté, le Gouvernement flamand donnera mission d'effectuer des recherches scientifiques en matière de pauvreté.

En vue de promouvoir, harmoniser, surveiller et évaluer la politique en matière de pauvreté dans tous les secteurs, il est créé une concertation permanente en matière de pauvreté, qui est organisée de manière systématique et structurelle :

- ***Associations où les pauvres prennent la parole :***

Les associations où les pauvres prennent la parole peuvent bénéficier d'un soutien de fond et financier lorsqu'elles remplissent les conditions suivantes :

- être créées en tant qu'association sans but lucratif, conformément à la loi du 27 juin 1921
- garantir, au niveau de leur fonctionnement, un degré suffisant de participation
- avoir un fonctionnement et une structure ouverts aux différents liens et groupes sociaux, et ceci sans aucune distinction de nature ethnique, politique, philosophique ou idéologique
- réunir les pauvres en groupe ; donner la parole aux pauvres ;
- développer l'émancipation sociale des pauvres ; développer des structures sociales ; organiser des activités de formation et le dialogue, et continuer à rechercher les pauvres
- être actives, depuis au moins un an, dans le domaine de la lutte contre la pauvreté ;
- réaliser les activités conformément aux règles fixées par le Gouvernement flamand
- adhérer au réseau flamand d'associations où les pauvres prennent la parole, avec lequel le Gouvernement flamand a conclu une convention.

- ***Réseau flamand d'associations où les pauvres prennent la parole***

Le Réseau flamand d'associations où les pauvres prennent la parole soutient les associations financièrement et au niveau du fond.

A l'appui du processus de participation des pauvres à la politique en matière de pauvreté, le Gouvernement flamand conclut une convention avec ce Réseau flamand.

Ses missions sont les suivantes :

- fonctionner comme interlocuteur des autorités
- soutenir et coordonner les activités des associations où les pauvres prennent la parole
- organiser la concertation et les échanges d'expériences entre les associations
- promouvoir les initiatives communes au profit des associations.

Le Gouvernement flamand octroie annuellement des subventions au Réseau flamand d'associations où les pauvres prennent la parole, sur base du plan pluriannuel soumis.

- ***Experts du vécu en pauvreté***

Dans toutes les matières communautaires et régionales auxquelles sont confrontés les pauvres, le Gouvernement flamand prend des initiatives visant l'emploi d'experts du vécu en pauvreté. Il agréé et subventionne les organisations de coordination et d'orientation vers la formation d'experts du vécu en pauvreté.

La coordination consiste en la création des conditions pour l'organisation de la formation, l'emploi d'experts du vécu, la sensibilisation à la formation et le contrôle de sa qualité.

- ***Projets***

En complément des subventions régulières, le Gouvernement flamand utilise des moyens pour soutenir des projets à caractère expérimental et innovateur.

Ces projets peuvent être réalisés tant par les associations où les pauvres prennent la parole, par le Réseau flamand d'associations où les pauvres prennent la parole que par d'autres acteurs.

Le Réseau flamand a reçu en 2005 un financement de 1.53 millions d'euros pour ses propres frais de personnel et pour le subventionnement des Associations où les pauvres prennent la parole. Le réseau transfère les subsides des autorités aux associations. L'ASBL DE Link, l'organisation d'orientation vers la formation pour l'emploi, a

perçu en 2005 un subside de 310.000 euros pour ses frais de personnel et son fonctionnement. Au 31 mars 2005, il y avait 40 experts du vécu diplômés qui travaillaient.

Pour de plus amples informations : <http://www.vlaanderen.be/armoede>

En particulier, l'on peut y retrouver le « Vlaamse Actieplan Armoedebestrijding » par année.

## Politique à l'égard des roulottes

Les personnes habitant des roulottes sont des personnes avec une culture propre, nomade, qui habitent ou ont habité traditionnellement dans une roulotte.

Selon un comptage organisé par le Centre flamand des minorités au cours de la période décembre 2002-mars 2003, 841 familles habitent effectivement dans une roulotte ou une caravane. Sur base des chiffres actuels, l'on s'attend vers 2010 à une croissance naturelle de 275 familles, pour atteindre 1.116 familles.

Il y a deux sortes de terrains pour les roulottes :

- **Les terrains pour roulottes résidentiels** : ces terrains sont destinés à et aménagés pour le logement sédentaire dans des roulottes. Actuellement, il y a 438 emplacements sur 31 terrains pour roulottes résidentiels en Flandre et dans la Région de Bruxelles-Capitale.
- **Terrains de passage** : ces terrains sont destinés à et aménagés pour le placement temporaire de roulottes.

Etant donné que la Flandre doit gérer environ 1000 roulottes de passage chaque année, compte tenu des quelque 120 familles Rom-tziganes domiciliées en Flandre, il a été décidé en 2003 d'aménager des emplacements dans les terrains de passage.

Dans ce contexte, le Gouvernement flamand de l'époque décida, le 25 octobre 2002, d'actualiser la politique des minorités via l'élaboration d'un nouveau plan stratégique.

Le vendredi 19 septembre 2003, le Gouvernement flamand a approuvé les lignes de force de la politique des minorités actualisée et le 26 mars 2004 le plan stratégique actualisé relatif à la politique des minorités 2004-2010 « *vivre ensemble dans la diversité. Citoyenneté partagée et égalité des chances dans une Flandre multiculturelle* ». Une action proposée concerne la politique des emplacements : « Vers 2010, il y aura pour les personnes habitant des roulottes une offre couvrant les besoins de terrains pour roulottes résidentiels de qualité ». Ceci implique que 750 emplacements supplémentaires sur les terrains résidentiels et 550 emplacements sur les terrains de passage seront réalisés.

L'autorité flamande subventionne 90% du coût de l'acquisition, de l'aménagement, de la rénovation et de l'extension tant des terrains résidentiels que des terrains de passage. Les provinces, les communes, les CPAS, une association de communes et les CPAS, la Commission communautaire flamande, la Société flamande du logement et les sociétés de logement social agréées par elle entrent en ligne de compte en tant qu'initiateur pour ce subside.

En 2004, des subsides pour un montant total de 808.300,24 euros ont été octroyés.

Pour info : Données statistiques relatives à la politique générale du bien-être en Flandre (**annexe 8**).

### Réponse aux questions du CEDS

Veuillez trouver dans les annexes jointes, des tableaux reprenant les principales causes de mortalité et le nombre de décès pour 100.000 naissances vivantes.

**ARTICLE 11 : DROIT A LA PROTECTION DE LA SANTE**

## ARTICLE 11§2

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection de la santé, les Parties s'engagent à prévoir des services de consultation et d'éducation pour ce qui concerne l'amélioration de la santé et le développement du sens de la responsabilité individuelle en matière de santé ; »*

### **Evolution depuis le dernier rapport**

#### **Contribution de la Communauté française**

##### **Question A**

La réforme des services de santé scolaire entre dans sa quatrième année. Cette réforme était surtout caractérisée par l'introduction de la démarche de Promotion de la santé dans ce secteur.

Celle-ci est définie par les deux décrets (Décret du 20 décembre 2001 relatif à la promotion de la santé à l'école – Décret du 16 mai 2002 relatif à la promotion de la santé dans l'enseignement supérieur hors universités) comme :

- la mise en place de programmes de promotion de la santé et la promotion d'un environnement scolaire favorable
- le suivi médical des élèves qui comprend les bilans de santé et la politique de vaccination
- la prophylaxie et le dépistage des maladies transmissibles
- l'établissement d'un recueil standardisé de données sanitaires

##### **Projets-santé :**

La plupart des services de promotion de la santé à l'école ont intégré les principes de la démarche projet-santé. Toutefois, certaines ambitions liées aux projets santé ont été revues afin de définir des objectifs plus réalistes en raison des difficultés suivantes ressenties par ces structures, à savoir :

- la difficulté de recrutement de personnels suffisamment formés surtout au niveau du personnel des médecins
- le nombre d'établissements à couvrir et la diversité des situations scolaires observées
- certaines résistances du milieu scolaire peu ou pas sensibilisé à la problématique
- le temps nécessaire à la mise en pratique des différentes missions et la faiblesse des moyens alloués

Ainsi, tout en conservant les principes fondateurs de la promotion santé tels qu'exprimés dans la charte d'Ottawa, un certain nombre de regroupements de projets et d'outils communs ont été mis à la disposition des établissements scolaires par les services afin de pouvoir satisfaire dans un premier temps à des demandes générales en matière de promotion de la santé.

Ces outils visent plus particulièrement des problématiques comme l'alimentation et les assuétudes, ils sont conjugués dans les différents établissements scolaires moyennant leur adaptation aux données locales. Les projets-santé ainsi globalisés sont rebaptisés « projets de service » et constituent une première approche de la démarche de promotion de la santé à l'école.

##### **Suivi médical.**

Le nombre de bilans de santé effectués est très satisfaisant et permet une couverture presque totale de la population scolaire. Toutefois, en raison des difficultés liées à la fin de l'obligation scolaire, il a été constaté qu'il était préférable de ramener le dernier bilan de santé en quatrième année pour l'ensemble de l'enseignement secondaire obligatoire.

En complément au programme de vaccination initié par la communauté française en matière de petite enfance (ONE), le rattrapage de la couverture vaccinale reste une des missions des services PSE.

Dans le cadre de la soumission des élèves stagiaires à la médecine du travail, une collaboration avec les services de protection de la santé des travailleurs des lieux de stage et les services de santé scolaire est à l'œuvre. Certains élèves employés dans des postes à faible risque ainsi que certaines vaccinations sont effectuées par les services de promotion de la santé à l'école.

#### Prophylaxie des maladies transmissibles :

Tous les services disposent pour chaque établissement sous tutelle, d'un protocole d'urgence à observer en cas d'événement. Ce système d'alerte sanitaire est supervisé par l'inspection médicale d'hygiène et de promotion de la santé à l'école de la Direction générale de la santé. Le système de déclaration obligatoire de maladie est en passe d'être informatisé au niveau des services de promotion de la santé à l'école) en concertation avec l'institut de santé publique.

En parallèle, une connexion aux bases de données de la Direction générale de l'enseignement obligatoire est en cours de réalisation afin d'améliorer la tenue centralisée du fichier des personnes responsables en cas d'alerte sanitaire en milieu scolaire.

Une difficulté d'action concernant les structures d'hébergement scolaire dépendant de plusieurs établissements est actuellement à l'étude.

## **Etablissement d'un recueil standardisé de données sanitaires**

La constitution de ce recueil est dans sa phase de déploiement, celui-ci se base sur un fichier anonymisé des élèves examinés lors des bilans de santé et reprend les informations relatives à la biométrie, à l'examen de vue, à la couverture vaccinale et au suivi éventuel des différents bilans de santé.

Ce déploiement commence par les élèves reçus lors du premier bilan de santé de première maternelle et continuera son extension aux autres années concernées par un bilan scolaire lors de prochaines années.

Ce fichier est actualisé annuellement et analysé par les services universitaires agréés en promotion de la santé.

En sus de ce traitement informatisé, un certain nombre de directives visant à standardiser les procédures d'examens en usage par les services sont en passe d'être finalisées en collaboration avec la Commission d'avis de la promotion de la santé à l'école.

Ce traitement de données à caractère sensible a été soumis à l'avis de la Commission de protection de la vie privée qui a remis un avis favorable sur les modalités de traitement et les précautions observées par le gouvernement de la Communauté française.

La responsabilité du fichier ainsi que l'organisation de son déploiement sont centralisées au sein de la Direction générale de la santé du ministère de la Communauté française.

## **Commission Promotion de la santé à l'école**

La Commission de promotion de la santé à l'école entame sa cinquième année de fonctionnement. Un rapport annuel de son activité a été établi par le bureau. Elle a été associée aux différentes étapes de la mise en œuvre de la réforme et a émis un avis sur chacun des textes législatifs publiés dans ce cadre. Sa composition a été étendue aux organisations représentatives étudiantes reconnues ainsi qu'aux centres locaux de promotion de la santé (CLPS)

### **Question B**

*Cf. Préalable Art 11 §1 Question B*

#### **Contribution de la Communauté germanophone**

A ,B,C, voir données précédentes

Addendum : statistiques de vaccinations du DKF et de la médecine scolaire

#### **D. Prévention des maladies épidémiques, endémiques et autres :**

Application des mesures fédérales en cas de maladies transmissibles à déclarer et des mesures générales en cas d'infection ou d'épidémie

Vaccination : application du plan fédéral

Mise à disposition des enfants et adolescents d'antibiotiques ou de vaccins gratuits en cas de méningite à bactériocoques C

Stratégies de prophylaxie des maladies transmissibles dans la milieu scolaire

### *Contribution de la Communauté flamande*

En Belgique, la promotion de la santé et la prévention des maladies relèvent de la compétence des communautés.

Dans l'accord de gouvernement pour le Gouvernement flamand de 2004-2009, « donner confiance et prendre ses responsabilités », l'accent est mis sur la politique continue en la matière.

*Nous récoltons systématiquement des données sur les risques en matière de santé (fumer, consommation de drogues, excédent de poids, manque d'exercice, dépressions, ostéoporose, maladies sexuellement transmissibles, pollution etc.). Nous les transposons en objectifs de santé concrets et en tirons des conclusions pour la politique de prévention et de santé.*

*Nous intensifions les efforts dans le domaine des soins de santé préventifs coordonnés. Nous évitons la dispersion des moyens. Nous concentrons surtout la politique de santé préventive sur les problèmes d'excédent de poids dû à un comportement alimentaire malsain, sur la prévention des maladies sexuellement transmissibles par une bonne information en matière de sexualité, sur la prévention des dépressions et des (tentatives) de suicide.*

#### **Question A : quels sont les services de consultation et de dépistage :**

##### **a. en milieu scolaire ;**

Les centres d'encadrement des élèves (centra voor leerlingenbegeleiding – CLB) s'adressent à tous les enfants en âge scolaire. En Belgique, l'obligation scolaire existe depuis l'âge de 5 ans jusqu'à l'âge de 18 ans. Au total, 1.081.081 petits enfants et élèves sont inscrits dans les écoles flamandes. Une personne sur six de la population flamande est en âge scolaire. <http://www.ond.vlaanderen.be/clb/prof/overzicht.htm>

Il y a 75 CLB avec un total de 262 lieux d'implantation.

Les élèves de toutes les écoles sont accompagnés par un CLB. Le CLB établit avec l'école un plan de politique ou contrat de politique commune, qui règle leur collaboration.

L'accompagnement de la jeunesse scolaire par le CLB est orienté vers la demande. Le CLB doit en tout cas exécuter un certain nombre de formes d'accompagnement (l'offre assurée).

Les élèves, les parents et les écoles sont obligés de collaborer aux consultations générales et dirigées et aux mesures prophylactiques.

Les consultations générales sont effectuées chez tous les élèves des années d'études suivantes :

1° la deuxième année de l'enseignement maternel ou, pour l'enseignement spécial, l'année civile au cours de laquelle le jeune enfant atteint l'âge de cinq ans ;

2° la cinquième année de l'enseignement primaire ou, pour l'enseignement spécial, l'année civile au cours de laquelle l'élève atteint l'âge de onze ans ;

3° la première année de l'enseignement secondaire ou, pour l'enseignement spécial, l'année civile au cours de laquelle l'élève atteint l'âge de treize ans ;

4° la troisième année de l'enseignement secondaire ou, pour l'enseignement spécial, l'année civile au cours de laquelle l'élève atteint l'âge de quinze ans.

Ces consultations comprennent des examens médicaux spécifiques à l'âge, qui sont effectués obligatoirement par tous les CLB.

Pour tous les élèves :

une anamnèse est effectuée,  
la croissance et le poids sont mesurés,  
pour les petits enfants, le développement global est examiné, avec une attention particulière pour la parole et la motricité, à partir de la cinquième année, le développement pubertaire est défini,  
examen de la fonction visuelle et, pour les petits enfants, de la position de l'œil  
l'ouïe en deuxième maternelle, en cinquième primaire et en troisième secondaire.  
la denture est examinée  
les parties génitales sont examinées,  
en cinquième année primaire, en première et troisième secondaire, le comportement et le système moteur sont examinés.  
A partir de la cinquième année primaire, des questions sont posées au sujet des habitudes alimentaires et de vie.

Des consultations dirigées sont effectuées chez tous les élèves de :

1° la première année de l'enseignement maternel, à condition que le petit enfant à examiner ait atteint l'âge de trois ans avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année scolaire en question ;

2° la première année de l'enseignement primaire ;

3° la troisième année de l'enseignement primaire.

Comme pour les consultations générales, le législateur détermine quels examens doivent être effectués au minimum.

Pour les jeunes des trois années scolaires précitées, l'attention se porte particulièrement sur la croissance, le poids et la fonction visuelle. En ce qui concerne la première année maternelle et la première année primaire, la position de l'œil est également suivie.

En troisième année primaire, le sens des couleurs et la denture sont également examinés.

Des normes d'examen, que tous les CLB doivent obligatoirement appliquer, déterminent comment sont examinés et enregistrés la position de l'œil – le strabisme, la fonction visuelle, la taille et la croissance, le poids, l'ouïe, le sens des couleurs, la denture, le comportement et le système moteur (seule la scoliose est enregistrée comme anomalie), la puberté, les parties génitales des garçons. Les données enregistrées sont communiquées au Ministre flamand compétent en matière de politique de santé.

Le contrôle du dossier de vaccination, conformément au schéma de vaccination établi par le Ministre flamand compétent en matière de politique de santé, de tous les élèves encadrés, fait partie de l'offre assurée que tous les CLB doivent offrir aux élèves. Les années d'études au cours desquelles une vaccination doit être administrée sont fixées par le même ministre.

Ces dossiers de vaccination sont obligatoirement enregistrés et communiqués à ce ministre.

Des données identitaires et géo-sociales concernant tous les élèves sont également enregistrées. Celles-ci peuvent être mises en rapport avec les données médicales lors du traitement de celles-ci.

#### **b. pour les autres groupes :**

##### *Remarque préalable :*

La politique de santé flamande est basée sur une politique intégrée où l'on utilise autant que possible les services existants. Pour cette raison, seul un nombre limité de « services de consultation » spécifiques, tels que visés ici (Kind en gezin, CLB, service médical d'entreprise) est prévu.

Seulement là où c'est vraiment nécessaire des initiatives thématiques ou liées aux circonstances sont organisées (ce qu'on appelle les organisations de terrain : par exemple, accompagnement des prostituées, invitation par les centres de mammographie à un dépistage du cancer du sein).

La politique intégrée est rendue possible par l'organisation de centres d'expertise pour toute la Flandre, qui soutiennent de manière thématique ou selon les circonstances les équipements réguliers (ce qu'on appelle les organisations partenaires : par exemple, la Wetenschappelijke vereniging voor vlaamse Huisartsen, VAD, Sensoa, VIG...).

En outre, la politique flamande prévoit de stimuler les réseaux loco-régionaux de prévention (Logos) et de soins de santé primaires (initiatives de collaboration soins de santé primaires)



- **Logos** : partenariats agréés par le gouvernement flamand pour la concertation et l'organisation sanitaires à l'échelle supralocale. Depuis 2003, les Logos sont ancrés par décret, ce qui leur donne une base plus solide que l'arrêté du Gouvernement flamand dont question dans le rapport précédent. Les Logos sont des ASBL, agréées et subventionnées par la Communauté flamande, qui ont pour mission de tenter d'atteindre les Objectifs de santé flamands, via les acteurs locaux (écoles, entreprises, médecins généralistes, CLB...). Pour toute la Flandre, il y a 26 Logos qui ont été subventionnés en 2005 pour un montant total de 3.572.687euros.
- **Kind & Gezin** : voir plus haut
- **Services médicaux d'entreprise** : la Loi relative au bien-être au travail est une matière fédérale et s'applique à tous les travailleurs. Les services internes et externes de prévention et de protection au travail peuvent se composer de deux départements, respectivement de deux divisions : 1) un département ou une division contrôle médical et 2) un département ou une division gestion des risques. La Communauté flamande est compétente pour l'agrément des départements et divisions contrôle médical, également appelés services médicaux d'entreprise. L'agrément en tant que division contrôle médical est une condition pour pouvoir être agréé comme service externe par l'autorité fédérale. Actuellement, il y a 74 services internes avec un département contrôle médical agréé par la Flandre, et 16 services externes avec un agrément flamand pour la division contrôle médical. La majeure partie des travailleurs en Flandre est suivie, en ce qui concerne le contrôle médical, par des services externes. Le contenu et la fréquence des visites médicales dépendent, entre autres, du risque lié au poste de travail et s'il s'agit ou non d'une fonction de sécurité. La visite médicale lors du recrutement doit être distinguée d'une visite périodique et d'une visite à la demande du travailleur.

\* **Examen néonatal** : La Communauté flamande subventionne le dépistage de la phénylalanine, de l'hypothyroïdie et de l'hyperplasie corticosurrénale pour tous les nouveaux-nés dans les trois centres agréés. Actuellement, les trois centres agréés ne dépistent pas les mêmes affections. Le dépistage du Maple syrup urine disease (MSUD), de l'IVA et du MCAD par le MS/MS n'est subventionné par l'autorité qu'au PCMA. Au PCMA, l'on effectue également le dépistage du biotinidase et de la dystrophie musculaire de Duchenne. Le centre gantois effectue en outre le dépistage de la galactosémie et le centre brugeois celui de la mucoviscidose. Dans le cadre des arrêtés d'exécution du décret de prévention, à l'avenir un dépistage univoque et uniforme devra être appliqué par tous les centres flamands.

Le dépistage n'est pas obligatoire. L'agrément du centre implique une stratégie de suivi visant à atteindre tous les nouveaux-nés. Le personnel infirmier de Kind&Gezin y collabore. C'est pourquoi un nombre très élevé de nouveaux-nés est atteint (plus de 98%). Afin d'arriver à une exécution de qualité élevée et uniforme du dépistage, un scénario sur le dépistage néonatal de la phénylalanine, de l'hypothyroïdie et de l'hyperplasie corticosurrénale a été fourni à toutes les personnes concernées en décembre 2005.

- **Dépistage du cancer du sein** : Le programme flamand de dépistage du cancer du sein a officiellement débuté le 15 juin 2001. Il exécute le protocole d'accord de collaboration entre l'Autorité fédérale et les Communautés en matière de mammographies de dépistage du cancer du sein du 25 novembre 2000 et rend possible la réalisation de l'objectif de santé flamand en matière de cancer du sein. <http://www.wvc.vlaanderen.be/kanker/>

Avec le programme de dépistage du cancer du sein, l'autorité flamande veut offrir, tous les deux ans, une mammographie de dépistage à toutes les femmes de 50 à 69 ans compris qui résident en Région flamande ainsi qu'aux femmes néerlandophones qui résident dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale.

Il est question d'une mammographie de dépistage parce que celle-ci constitue, qualitativement, un meilleur instrument de dépistage du cancer du sein chez les femmes asymptomatiques du groupe-cible que ce qu'on appelle une mammographie diagnostique, complétée ou non d'une échographie. La mammographie de dépistage satisfait aux caractéristiques du dépistage et permet de répartir les femmes participantes en deux groupes, à savoir un groupe pour lequel un examen diagnostique complémentaire est indiqué et un groupe où tel n'est pas le cas.

La participation à ce programme n'entraîne, hormis les frais de déplacement et la perte de temps, pas de frais pour la femme si elle est en ordre de sécurité sociale. Dans les autres cas, elle doit payer elle-même les honoraires de la mammographie de dépistage et la deuxième lecture. Elle peut éventuellement réclamer le remboursement des frais auprès d'une compagnie d'assurances si elle est assurée à cet effet.

Afin de garantir la qualité, le programme correspond autant que possible aux recommandations européennes. Sont essentiels ici, les exigences de qualité pour les unités mammographiques, les centres de dépistage du cancer du sein (centres de dépistage régionaux), l'enregistrement précis de toutes les données en vue de l'évaluation et le système de la double lecture.

Une double lecture signifie que chaque mammographie de dépistage, après une première évaluation et protocole (première lecture) par un radiologue lié à l'unité mammographique où la mammographie de dépistage est effectuée, fait encore l'objet d'une évaluation et d'un protocole (deuxième lecture) par un deuxième radiologue indépendant, lié au centre de dépistage, sans que celui-ci ne connaisse le résultat du radiologue premier lecteur. Si les deux n'arrivent pas au même résultat, une troisième lecture a lieu, où la mammographie de dépistage fait l'objet d'une troisième évaluation et protocole, cette fois en connaissant le résultat des lectures antérieures. Cette troisième lecture est effectuée par un troisième radiologue, lié au centre de dépistage, ou fait l'objet d'une lecture de consensus entre le premier et le deuxième lecteur.

Le fait que l'accès des femmes du groupe-cible au programme peut se faire via deux voies est spécifique au programme flamand. En ce qui concerne la première voie, c'est son médecin généraliste ou son gynécologue qui prescrit à la femme une mammographie de dépistage. En ce qui concerne la deuxième voie, toutes les femmes du groupe-cible qui n'avaient pas encore participé via la première voie, reçoivent une invitation personnelle du centre de dépistage du cancer du sein (centre de dépistage régional), avec une proposition de rendez-vous dans une unité mammographique de leur voisinage ou dans une unité mobile. Une enquête a démontré qu'une invitation personnelle avec une proposition de rendez-vous augmentait la participation des femmes du groupe-cible. La femme est bien entendu libre d'y donner suite ou pas. Elle peut également choisir librement une autre unité mammographique. La lettre d'invitation fait office de prescription pour la mammographie de dépistage.

La femme est informée du programme, désigne au moins un médecin qui recevra les résultats de la mammographie de dépistage et qui assurera le suivi en cas de présence d'anomalie. Les femmes qui ne désignent pas de médecin sont exclues du programme. La femme qui participe au programme donne son consentement par écrit pour l'enregistrement, la transmission et le traitement de ses données dans le respect des règles en matière de protection de la vie privée. La femme en question peut préférer ne pas donner son consentement à ce que son médecin généraliste soit informé des résultats (à condition qu'elle désigne un autre médecin qui recevra le résultat) ou à ce que le centre prenne contact avec son médecin traitant, en vue d'assurer le suivi en cas de présence d'anomalie. Ce consentement est donné par la signature d'un « informed consent ». Ceci se passe dans l'unité mammographique, ou éventuellement au préalable (seulement possible en ce qui concerne la 1<sup>ère</sup> voie).

Lorsque les résultats de l'examen de dépistage sont connus, la femme en question, le médecin qu'elle a désigné et le médecin qui a effectué la mammographie de dépistage (le radiologue premier lecteur) en sont informés. En cas de présence d'anomalie, le médecin est averti un peu plus tôt que la femme en question, ceci pour permettre une communication adéquate.

A moins que la femme ne le refuse (voir plus haut), les résultats du suivi après un dépistage présentant une anomalie sont également enregistrés. Ceci, ainsi que l'enregistrement des autres données, est nécessaire pour assurer la qualité du programme.

Pour les femmes, il n'y a pas de coûts supplémentaires liés à la mammographie de dépistage si les conditions sont remplies pour obtenir le remboursement des frais de maladie via l'assurance-maladie belge. Le coût d'organisation du programme est financé par l'autorité flamande. Les honoraires des mammographies de dépistage et des premières et deuxièmes lectures sont payés aux radiologues en question par l'assurance-maladie via le système du tiers-payant et donc sans intervention de la femme concernée. Les femmes auxquelles ce système d'assurance-maladie n'est pas applicable devront payer les honoraires des médecins, mais pas le coût d'organisation ; elles pourront éventuellement par la suite en réclamer le remboursement à l'institution qui rembourse leurs frais de maladie.

Il ressort de la description du programme que de nombreux acteurs sont associés à son organisation. En voici les principaux :

1. les médecins généralistes et les gynécologues, qui se chargent de prescrire une mammographie de dépistage (première voie) et assurent le suivi des femmes après un résultat de dépistage présentant une anomalie ;
2. les unités mammographiques qui effectuent les mammographies de dépistage, les premières évaluations et protocoles (ce qu'on appelle les premières lectures) et qui sont agréées par la Communauté flamande pour participer au programme de dépistage du cancer du sein. Une unité mammographique est dirigée par un radiologue ; un ou plusieurs autres radiologues premiers lecteurs peuvent y être attachés. Une unité mammographique fonctionne dans ou en dehors d'un hôpital. Il peut également s'agir d'une unité mobile ;
3. les centres de dépistage du cancer du sein (centres de dépistage régionaux) qui sont agréés par la Communauté flamande pour des missions déterminées dans le cadre du dépistage du cancer du sein. Ils sont responsables de la deuxième (et éventuellement troisième) évaluation et protocole des mammographies de dépistage (ce qu'on appelle la deuxième et troisième lecture), du suivi de la qualité des unités mammographiques participantes, de l'invitation tous les deux ans des femmes du groupe-cible, de l'enregistrement de toutes les données pertinentes relatives au dépistage de cancer du sein, y compris le suivi des données de suivi ;
4. les physio-techniciens auxquels les unités mammographiques font appel pour le contrôle de la qualité physio-technique des appareils et qui en font rapport aux centres de dépistage du cancer du sein (centres de dépistage régionaux) ;
5. afin d'optimiser l'échange de données, les centres agréés constituent ensemble un Consortium de centres de dépistage régionaux agréés de la Communauté flamande (asbl), dénommé ci-après le consortium ;
6. l'asbl Brumammo qui, au nom de la Commission communautaire commune (CCC) et en exécution des compétences de la CCC, envoie tous les deux ans aux femmes de la région bilingue de Bruxelles-Capitale une lettre d'invitation dans les deux langues ;
7. les mutuelles (et d'autres institutions qui remboursent les frais de maladie) et l'INAMI.

L'Institut national d'Assurance Maladie-Invalidité prévoit le paiement des honoraires des mammographies de dépistage (la prise des clichés et leur première évaluation et protocole) et des deuxième lectures via des numéros de nomenclature. Ceci se passe selon le système du tiers-payant, dans lequel les unités mammographiques et les centres de dépistage du cancer du sein facturent directement aux mutuelles ;

8. les 26 Logos (concertation et organisation sanitaires loco-régionales) : il s'agit de réseaux subventionnés par l'autorité flamande, qui s'occupent de soins de santé préventifs, dans une aire géographique d'un seul tenant, et qui ont un rôle de sensibilisation local en ce qui concerne le programme de dépistage du cancer du sein ;
9. la Ligue flamande contre le Cancer qui remplit un rôle de sensibilisation au niveau flamand.

Afin d'obtenir une bonne harmonisation entre tous ces acteurs, un groupe de travail flamand dépistage du cancer du sein a été créé, dans lequel une concertation régulière et structurée a lieu.

Les Logos concluent en outre un accord de coopération avec un centre de dépistage du cancer du sein (centre de dépistage régional). Des accords y sont conclus sur l'organisation locale du programme flamand. Ces accords de coopération déterminent également le champ d'activité du centre : celui-ci comprend toutes les communes des Logos avec lesquels le centre a conclu un accord de coopération.

A l'intérieur du champ d'activité d'un centre de dépistage du cancer du sein, toutes les unités mammographiques concluent à leur tour un accord de coopération avec ce centre, qui règle, entre autres, le contrôle de qualité et les accords pour la deuxième lecture des mammographies de dépistage.

Actuellement, en Flandre, 172 unités mammographiques et 5 centres de dépistage (centres de dépistage du cancer du sein) sont agréés. Pour la période 2003-2004, le groupe-cible comprenait 696.669 femmes dont

35,3% ont participé au dépistage (7,87% via leur médecin traitant et 27,43% via l'invitation directe). En ce qui concerne 19,94% des femmes du groupe-cible, une mammographie « ordinaire », « diagnostique » a été effectuée, et non une mammographie de dépistage. Le nombre total de femmes de 50 à 69 ans compris qui ont passé une mammographie est de 55,22%, dont 35,3% ont passé une mammographie de dépistage selon les critères de qualité de la recommandation européenne en la matière.

- **Cancer du col de l'utérus :** En Flandre, il n'y a pas de programme systématisé de dépistage du cancer du col de l'utérus pour toute la population. L'autorité flamande suit les recommandations internationales en incitant les femmes de 25 à 64 ans à faire faire un frottis tous les trois ans chez leur médecin généraliste ou chez leur gynécologue.

Pour les médecins généralistes, il existe une recommandation pratique relative au dépistage du cancer du col de l'utérus.

Les administrations provinciales sont subventionnées par l'autorité flamande pour la sensibilisation de la population. Une province a souhaité ne pas y collaborer. Dans deux provinces, l'on se limite à une sensibilisation générale, et dans les deux provinces restantes, les femmes du groupe cible reçoivent une lettre personnelle les encourageant à effectuer un dépistage. Dans ces provinces, un registre est tenu, afin de vérifier à quelle femme et à quel moment une lettre doit à nouveau être envoyée.

- **Cancer du côlon :** En Flandre, il n'existe pas de programme systématisé de dépistage du cancer du côlon pour l'ensemble de la population.

Pour les médecins généralistes, une nouvelle recommandation pratique est toutefois en cours d'élaboration à cet effet.

Il est actuellement examiné dans quelle mesure des projets pilotes pourraient démarrer en 2007. L'intention est d'évaluer la faisabilité de différentes méthodologies, parmi lesquelles le test sanguin occulte des selles (FOBT) à partir de l'âge de 50 ans pour l'ensemble de la population, la colonoscopie chez certains parents au premier degré de personnes ayant un cancer du côlon ou une combinaison des deux.

### **Question B : *Quelles sont les mesures qui ont été prises en vue de développer l'éducation sanitaire :***

Nous nous référons au rapport précédent concernant les objectifs de santé, qui est maintenu. Depuis le rapport précédent, le décret relatif à la prévention a été approuvé, ce qui confère une base décrétole à la politique de santé préventive de la Communauté flamande et à son organisation. Une description en a été donnée ci-avant dans ce rapport, sous organisation des soins de santé (question C).

### ***Informations et éducation sanitaires à l'école :***

Objectifs finaux et objectifs de développement de l'éducation à la santé :

Avec les objectifs finaux, la Communauté flamande indique clairement ce qu'elle attend au minimum de l'enseignement primaire et secondaire. La Flandre peut ainsi garantir à ses habitants un enseignement de qualité. Les objectifs finaux sont des objectifs minimums que les écoles doivent chercher à atteindre et atteindre chez une majorité des élèves d'un niveau d'études et d'une orientation d'études déterminés. Concrètement, il s'agit de qualités en matière de connaissances, d'idées, d'attitudes et d'aptitudes. Il existe aussi bien des objectifs finaux liés à une matière que des objectifs finaux communs à plusieurs matières.

En ce qui concerne l'enseignement maternel, l'enseignement spécial et la première année B (enseignement secondaire), nous ne parlons pas d'objectifs finaux, mais d'objectifs de développement. Il s'agit d'aptitudes qu'une école doit chercher à atteindre, mais ne doit pas nécessairement atteindre.

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2002, les écoles flamandes sont obligées d'inclure dans le programme d'apprentissage les objectifs finaux et les objectifs de développement en matière d'éducation à la santé dans (toutes les années de) l'enseignement primaire et secondaire. Les objectifs de développement et les objectifs finaux en matière

d'aptitudes sociales, d'éducation à la santé et d'éducation à la citoyenneté incitent les écoles à enseigner aux jeunes des connaissances, des idées, des aptitudes et des attitudes. *Les objectifs de développement et les objectifs finaux en matière d'éducation à la santé concernent tous les niveaux d'enseignement* et doivent permettre aux élèves de devenir des adultes sains, qui sont à même de participer à la société d'une manière efficace et constructive. Les élèves n'acquièrent pas seulement des connaissances sur un mode de vie sain, mais on leur enseigne également l'attitude de faire des choix sains.

Un style de vie sain, actif et sûr constitue la base d'une vie de qualité. Il n'est jamais trop tôt pour poser cette base. C'est pourquoi les objectifs de développement pour les enfants de maternelle contiennent déjà une incitation à atteindre ce but. L'enseignant est libre de le développer de manière plus approfondie s'il l'estime nécessaire pour son groupe-cible.

Un style de vie sain ne concerne pas seulement l'aspect physique. Il est nécessaire d'accorder autant d'attention aux aspects psychiques, émotionnels et sociaux de la qualité de la vie. C'est pourquoi nous trouvons, pour l'enseignement primaire, des objectifs de développement en matière d'éducation à la santé dans le domaine d'apprentissage de l'éducation physique et des activités d'éveil et également dans les aptitudes sociales des domaines d'apprentissage communs à plusieurs matières. Il s'agit d'objectifs finaux avec une obligation de résultat.

Pour l'enseignement secondaire, il s'agit d'objectifs finaux communs à plusieurs matières. Cela signifie qu'une obligation d'effort y est liée et qu'il faut les inclure dans toutes les matières. Au premier degré de l'enseignement secondaire, l'éducation à la santé est inscrite dans des objectifs finaux et des objectifs de développement communs à plusieurs matières. Au deuxième et troisième degré de l'enseignement secondaire, les objectifs finaux communs à plusieurs matières sont remplacés par des thèmes, dans lesquels des sous-thèmes ont été déterminés. Les objectifs de développement et les objectifs finaux pour l'enseignement primaire et le premier degré de l'enseignement secondaire ont déjà été approuvés et diffusés dans les écoles. Les sous-thèmes pour le deuxième et le troisième degré doivent encore être approuvés par le gouvernement et le parlement.

Pour un aperçu complet des objectifs finaux et des objectifs de développement relatifs à l'éducation à la santé pour l'enseignement primaire et secondaire, je vous renvoie au document : « gezondheidseducatie – eindtermen en ontwikkelingsdoelen voor het basisonderwijs – vakoverschrijdende eindtermen, ontwikkelingsdoelen voor het secundair onderwijs » **à l'annexe 5.**

Outre la détermination des objectifs finaux, l'autorité compétente en matière d'enseignement a chargé l'inspection du contrôle des efforts fournis pour atteindre les objectifs finaux. Des instruments spécifiques ont été développés à cet effet.

Afin d'appuyer les équipes scolaires et les enseignants dans l'implémentation des objectifs finaux, le « Dienst voor Onderwijsontwikkeling (DVO) » a également rédigé des livrets de travail pour la pratique de l'enseignement. En ce qui concerne l'enseignement primaire, il y a des dossiers pratiques pour l'enseignement ordinaire et spécial. En ce qui concerne l'enseignement secondaire, il y a un livret de travail pour les objectifs finaux communs à plusieurs matières du premier degré de l'enseignement secondaire : « Doelen voor heel de school ». Le livret de travail du deuxième et troisième degré s'appelle « Over de grenzen ». Ces dossiers ont été mis gratuitement à la disposition de toutes les écoles flamandes. En ce qui concerne l'enseignement professionnel spécial, les dossiers sont imbriqués dans les différentes rubriques portant sur le contenu. Des exemples pratiques sont à disposition sur le site internet de l'enseignement.

La Cellule culturelle du département de l'Enseignement, CANON, soutient les écoles via DynaMo2 dans le développement de projets autour de la santé, de la sécurité et de la sportivité. L'objectif des projets est de faire expérimenter par les élèves qu'un style de vie actif, sûr et sain augmente leur qualité de vie.

En ce qui concerne le travail autour de la promotion de la santé, une école peut faire appel à plusieurs partenaires.

Il y a le service d'accompagnement pédagogique et les CLB. Ils peuvent prêter assistance dans l'élaboration d'une politique énergétique autour de thèmes spécifiques et l'analyse de données qui sont indispensables à cet effet. Le CLB connaît également, étant donné sa mission décréte de formation de réseaux, des partenaires importants à qui l'on peut s'adresser en dehors de l'école.

Différentes instances élaborent des projets dans et pour les écoles. C'est ainsi qu'il y a, entre autres, les plateformes locales de concertation en matière de santé (Logos).

Le VIG a développé pour les écoles des méthodologies de travail relatives à la promotion de la santé à l'école. Le VIG offre des formations aux enseignants et aux directions. Les écoles peuvent également faire appel à du matériel didactique. Un aperçu complet de l'offre se trouve sur le site internet du VIG : <http://www.vig.be/content/html/gezondeschool.htm>

L'ensemble du milieu scolaire est invité à prêter attention à un mode de vie sain. Les écoles sont soutenues à cet effet par les Centres d'encadrement des élèves (CLB – voir ci-dessus) et l'Institut flamand de la Promotion de la santé (VIG – voir ci-dessous). Les CLB peuvent s'adresser au Logo (voir ci-dessus) dans leur région pour obtenir conseils et expertise. Le CLB peut implémenter dans les écoles le plan par étapes relatif à la politique de l'alimentation à l'école ou à la politique du tabac à l'école (instruments du VIG) avec l'appui du Logo.

Depuis 2003, le VIG organise tous les trois ans, en collaboration avec les Logos, un sondage dans toutes les écoles flamandes. Les premiers résultats donnent une idée de la situation en matière de politique de l'alimentation et du tabac dans les écoles et constituent pour les Logos un point de départ pour s'atteler avec ces écoles à la promotion de la santé. Un nouveau sondage aura lieu en 2006. On trouvera davantage d'informations sur le sondage et les résultats sur le site du VIG :

[http://www.vig.be/content/pdf/VIG\\_indicatoren.pdf](http://www.vig.be/content/pdf/VIG_indicatoren.pdf);  
[http://www.vig.be/content/pdf/VIG\\_persmap\\_041202.pdf](http://www.vig.be/content/pdf/VIG_persmap_041202.pdf)

L'on s'attelle à un **protocole relatif à la promotion de la santé** chez les enfants et les jeunes dans les écoles entre le ministre compétent en matière d'Enseignement et de formation, Santé, Agriculture et Sport. Il fixe, entre autres, quels sont les domaines prioritaires sur le plan de la promotion de la santé des enfants et des jeunes en âge scolaire. Il y est tenu compte des Objectifs de santé flamands. Le protocole contient également des accords sur l'organisation.

Le département de l'Enseignement attire l'attention sur la promotion de la santé dans les écoles via la revue **Klasse**, ceci tant dans les écoles, que chez les parents, les enseignants et les élèves. Il y a diverses publications dans les revues destinées aux écoles, aux parents et aux élèves. Klasse consacre une attention approfondie dans ses dossiers généraux à ce que les écoles peuvent faire, par exemple en matière de harcèlement, drogues, tabac, suicide, violence, hantise de l'échec etc... (Un dossier général est élaboré en collaboration avec des jeunes, des enseignants, des directeurs, des collaborateurs CLB et des experts).

## Thèmes spécifiques

Le ministre de l'Enseignement a conclu une convention avec l'Association pour la Prévention de l'Alcool et de la Drogue (VAD) dans le but de soutenir les écoles dans l'élaboration d'une politique en matière de drogue. Si l'école recherche des informations spécifiques sur la consommation de tabac, d'alcool et de drogues illicites, elle peut s'adresser au VAD. Le VAD dispose d'une offre étendue d'appui aux écoles et offre également des formations.

Pour ce qui concerne les formations et l'assistance, l'école peut également faire appel aux conseillers en prévention locaux et régionaux occupés dans les Centres de Santé mentale et aux conseillers en prévention locaux attachés aux communes, villes et provinces.

Voir également la circulaire relative à la politique en matière de drogue dans l'enseignement secondaire.

Klasse propose également un forum où les jeunes peuvent poser des questions en matière de **suicide** ([www.maks.be/forum/zelfmoord](http://www.maks.be/forum/zelfmoord))

Dans le passé, le **Point d'appui Comportement abusif à l'Ecole** a été créé. Les victimes de harcèlement (et les personnes de leur entourage) peuvent s'y adresser. Souvent ils sont orientés vers une instance ou une personne adéquate, mais le point d'appui a également la possibilité, si une partie le souhaite, d'intervenir de manière informelle sur le terrain. Le Point d'appui organise également des formations pour augmenter l'expertise des directions, des enseignants, des personnes de confiance et des conseillers en prévention dans les écoles. <http://www.ond.vlaanderen.be/antisociaalgedrag/>

En collaboration avec le Point d'appui, dirigé par l'asbl Limits, le Plan de politique de prévention et de lutte contre la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel à l'école a été développé. Le dossier a été diffusé gratuitement dans les écoles et peut également être téléchargé via le site internet de l'Enseignement ([www.ond.vlaanderen.be/beleidsplanosg](http://www.ond.vlaanderen.be/beleidsplanosg)). Il propose un plan par étapes pour différents scénarios à problèmes.

Actuellement, le Point d'appui collabore également avec d'autres organisations à la Vlaams Overleg Platform Pesten, afin d'organiser la semaine anti-harcèlement, qui aura lieu au cours de la semaine du 20-24 février prochain. Chaque année, nous récompensons un certain nombre d'écoles par la remise du prix « pesten-dat-kan-niet ». Dans de nombreuses écoles en Flandre, de nombreux projets prennent forme, qui soutiennent l'attention à la problématique du comportement antisocial.

Afin que le thème du harcèlement dans les écoles puisse faire l'objet d'une discussion entre jeunes et entre les jeunes et leurs enseignants, un DVD du court-métrage « Jour de gloire » a été mis à la disposition des écoles à l'automne 2004.

Enfin, nous allons dépister, inventorier, communiquer clairement et promouvoir les exemples de bonnes pratiques chez nous et au niveau international. Avec cet objectif, la Communauté flamande est déjà partenaire dans le projet international de l'OCDE « International Network on School Bullying and Violence ». Ce réseau veut faire connaître et stimuler les initiatives qui s'attaquent au harcèlement et à la violence à l'école. Le premier résultat de cette collaboration est le site internet ([oecd-sbv.net](http://oecd-sbv.net)) qui fait office de plate-forme où les pays participants peuvent échanger des informations sur leur politique, recherche scientifique et exemples de bonnes pratiques.

Sur le site internet du département Enseignement, les écoles peuvent consulter la banque de données « Beter omgaan met verdriet en angst bij kinderen ». Cette banque de données propose aux enseignants, parents, collaborateurs CLB, coordinateurs de soins et à tous les membres de l'équipe à l'école, du matériel, des méthodologies et des informations de base pour que leurs élèves soient capables de se défendre.

*Campagnes d'information menées à cet effet :*

## Campagnes publiques

Thème : Alcool et drogues illicites

- « **De DrugLijn** » est le service d'informations auquel le grand public peut s'adresser avec des demandes d'informations, des demandes d'aide ou des demandes de matériel concernant l'alcool, les drogues, les médicaments et le jeu. La DrugLijn est accessible par téléphone (078 15 10 20, du lundi au vendredi de 12H à 21H et le samedi de 15H à 21H) ou via le site internet [www.druglijn.be](http://www.druglijn.be). La DrugLijn est une initiative du VAD.
- « **Partywise** » veut sensibiliser et informer le public sur la manière de sortir de façon saine et sûre. Le pivot de la campagne est [www.partywise.be](http://www.partywise.be), où le visiteur peut, entre autres, combiner quelques sujets sur le plan du contenu pour une information objective et correcte. Outre le site internet, il y a du matériel de campagne : une affiche de présentation, un prospectus de présentation, un bracelet, un set d'affiches (sur la surchauffe, la déshydratation, l'utilisation de camionnettes, les possibilités de sortie, etc.). Cette campagne fait partie d'une stratégie de prévention plus vaste à l'intention des intermédiaires dans le secteur des sorties. En 2004, Partywise s'est développé en une initiative qui fait l'objet de l'attention des médias, de journées d'études et de congrès mais qui est également apparue lors de fêtes et d'événements musicaux.
- « **Drugs in beweging** » est un site ([www.drugsinbeweging.be](http://www.drugsinbeweging.be)) et un lien de coopération entre le VAD et les organismes de coordination des mouvements de jeunesse flamands. Le site contient des informations théoriques sur la prévention de la drogue, des tuyaux pratiques pour une politique en matière d'alcool et de drogue, des informations sur le secteur de l'alcool et de la drogue et des informations spécifiques en matière d'orientation vers d'autres organismes.

- « **Alcohol bekijk het eens nuchter** » ([www.bekijkheteensnuchter.be](http://www.bekijkheteensnuchter.be)) informe et sensibilise sur la consommation consciente et critique de l'alcool. En 2003-2004, les parties suivantes de cette campagne ont débuté :
  - 17-25 ans : Gratis Drank (2002-2003)
  - 26-45 ans : Boodschap in een fles (2004)

Thème : Tabac

Les actions locales des Logos sont soutenues au niveau flamand par des campagnes médiatiques du VLK. C'est ainsi que, par exemple, une campagne médiatique a eu lieu à l'époque du Nouvel An 2004-2005 pour inciter les gens à arrêter de fumer (« Kom op en stop »). Une assistance téléphonique temporaire était également liée à la campagne, où les gens pouvaient recevoir informations et accompagnement. Au point de vue juridique, VLK est une asbl et a reçu en 2005 un subside de 267.104 euros, dont environ 200.000 euros ont été consacrés au thème du tabac.

Thème Alimentation : Vinnig Vlaanderen

<http://www.wvc.vlaanderen.be/vinnigvlaanderen/>

Thème Santé sexuelle : Campagnes Sensoa

<http://www.wvc.vlaanderen.be/veiliggenieten/>

## Actions à l'intention des écoles

Thème : Alcool et drogues illégales

Pour l'*enseignement primaire* (6 à 12 ans) le VAD a développé la brochure « Principes de base pour la prévention (de la drogue) à l'école primaire » qui part d'une vision de promotion de la santé. L'accent est mis sur la liaison d'initiatives de prévention au développement et au monde des enfants, à l'intérieur de la pédagogie quotidienne.

Le VAD diffuse les méthodologies et les matériaux suivants à l'intention de l'*enseignement secondaire* :

- « Une politique en matière de drogue à l'école » est un manuel pour débiter une politique en matière de drogue à l'école secondaire. Les écoles reçoivent des références concrètes pour composer un groupe de travail autour des drogues et des directives en vue d'élaborer les différents aspects d'une politique en matière de drogue à l'école.

« Une politique en matière de drogue à l'école sous la loupe » est un instrument pour évaluer et corriger la politique en matière de drogue menée à l'école secondaire. Il contient des méthodologies pour faire une analyse générale et des questions indicatives afin de mettre sous la loupe le processus d'une politique en matière de drogue.

« Références juridiques pour l'enseignement » constitue un fil conducteur pour agir avec efficacité tant de manière préventive qu'en cas de confrontation à des problèmes d'alcool et de drogue à l'école secondaire. Les thèmes abordés sont, entre autres : le règlement scolaire, les droits et devoirs du personnel de l'école, la relation entre l'école et la police... Cette brochure constitue en même temps un incitant à améliorer la concertation locale entre les écoles, la police et la justice.

- « Le questionnement des élèves » constitue une manière de rassembler des informations sur les attitudes des élèves à l'égard des drogues, leur consommation de drogue et leur vision de la politique de l'école en matière d'alcool et de drogue. Les résultats peuvent stimuler la communication sur les drogues et la prévention de la drogue entre les parents, les élèves et le personnel de l'école et constituer un incitant à



l'amélioration de la politique. Sous la forme d'un rapport, le VAD donne des tuyaux concrets à l'échelle de l'école individuelle. Les informations provenant de ces questionnements d'élèves sont, chaque année, rassemblées en données chiffrées et rapports de synthèse.

- L' «Inventaire matériel didactique » donne un aperçu de tous les livres de jeunesse, vidéos, matériel de jeux et ensembles pédagogiques disponibles autour de l'alcool et d'autres drogues, y compris des informations méthodologiques et pratiques sur tous les matériaux.

« Drogues etc. » est un ensemble comprenant des informations sur l'alcool, le cannabis, la cocaïne, le jeu, le GHB et la kétamine, l'héroïne, la médication psychoactive LSD, le speed et l'XTC. L'histoire de la consommation de drogues et du jeu, des données chiffrées, la consommation problématique et non problématique, la politique et la législation, la prévention, l'intervention précoce, l'aide et la réduction du dommage sont abordés. L'ensemble contient douze dépliants avec des infos succinctes sur les produits, un cd-rom, une brochure et six fiches didactiques avec des tuyaux pour donner des sessions d'informations sur les produits.

« Lindestraat 14 » est un ensemble didactique avec vidéo destiné à une soirée de formation à l'intention des parents sur la consommation de drogues chez les adolescents. L'objectif est que l'on puisse parler librement du thème de la drogue et de l'inquiétude qu'il provoque.

« Une politique locale en matière d'alcool et de drogue. Brochure sectorielle enseignement » est un concept de base au niveau local (commune) dans lequel toutes les initiatives relatives aux problèmes d'alcool et de drogue sont rassemblées en vue de promouvoir l'harmonisation et la collaboration. La publication pour l'enseignement doit soutenir des figures-clés dans l'enseignement dans la participation à une politique locale en matière d'alcool et de drogue.

« Drogues à l'école secondaire : matériel de formation à l'intention des formateurs des enseignants ». Contient des informations théoriques et des aspects concrets par lesquels le thème peut être intégré dans la formation de base des enseignants.

La mission du VAD consiste à développer toutes ces méthodologies et matériaux et à les diffuser à l'intention des conseillers régionaux et locaux en matière de prévention de la drogue.

Ceux-ci doivent à leur tour veiller à ce que ces méthodologies soient appliquées dans les écoles. Les activités des conseillers en matière de prévention de la drogue sont suivies dans « Ginger », un système d'enregistrement développé et géré par le VAD.

En 2003, 67 acteurs flamands en matière de prévention ont participé à cet enregistrement, pour 5.568 activités enregistrées. Le secteur de l'enseignement est nettement le mieux atteint, et est concerné par quatre activités sur dix. La plus grosse partie de ces activités ne concerne que le secteur de l'enseignement ; en outre, le secteur de l'enseignement participe assez bien à des activités de collaboration intersectorielles.

Deux activités de prévention sur trois concernent l'enseignement secondaire (au total 1.237 activités). Les proportions entre ESG, EST et ESP correspondent aux proportions dans le nombre respectif d'élèves. Les activités de prévention les plus fréquentes sont la concertation avec et la formation d'intermédiaires et la formation de systèmes de clients (élèves et parents).

L'enseignement primaire est le deuxième secteur le mieux atteint, avec un total de 326 activités de prévention en 2003. Environ une activité de prévention sur six dans le secteur de l'enseignement a lieu dans l'enseignement primaire. Les activités de formation à l'intention des élèves et les activités de concertation avec les intermédiaires en constituent l'essentiel.

Une activité de prévention sur vingt dans le secteur de l'enseignement concerne l'enseignement supérieur, ce qui correspond à 154 activités. La formation d'intermédiaires et la concertation avec les intermédiaires constituent les activités principales. Après que, dans le passé, le faible taux de participation des associations de parents ait été plusieurs fois mis en cause, l'on constate une augmentation de celui-ci au cours des dernières années. En 2003, 61 activités de prévention ont eu lieu à l'intention de ce groupe, alors qu'il n'y en avait que 14 en 2000.

Thème : Tabac

La structure des Logos existe depuis cinq ans et depuis 2003, nous disposons de données d'enregistrement concernant leurs activités. Il en ressort qu'en 2003, 199 activités en matière de prévention du tabac ont été organisées. Environ trois activités sur quatre concernaient l'éducation à la santé, un sixième l'environnement. Les groupes-cibles étaient surtout les enfants et les jeunes, particulièrement dans les écoles.

La méthodologie de prévention la plus utilisée dans les écoles est « les Classes sans tabac ». Les élèves des classes du premier degré (12-14 ans) de l'enseignement secondaire qui participent à ce concours s'engagent, ensemble, à ne pas fumer pendant six mois. Cela signifie : rester sans fumer ou arrêter d'expérimenter ou de fumer de temps en temps. Une enquête démontre en effet que plus longtemps quelqu'un peut tenir sans fumer, plus grandes sont les chances qu'il reste non fumeur.

Tableau : Participation au Concours « Classes sans tabac » de 2001 à 2004

année scolaire	Classes Début	Classes Fin
2000-2001	1129	832
2001-2002	1805	1214
2002-2003	2149	1601
2003-2004	2058	1640
2004-2005	2059	1634

(Source : [www.vig.be](http://www.vig.be))

Thème Alimentation :

### *Tutti Frutti : une offre de fruits à la mesure de l'école*

Sous le nom commun de « Tutti Frutti » et soutenus par l'Autorité flamande, la campagne de santé Vinnig Vlaanderen et Zespri kiwifruit, les 26 Logos veulent, en collaboration avec le VIG, apporter leur collaboration aux projets concernant les fruits. Des accords ont été conclus avec des partenaires du secteur de la distribution (Colruyt, l'Association des entreprises de vente publique de produits horticoles, Zespri, le traiteur pour écoles Scolarest, le Bond Beter Leefmilieu et de nombreux grossistes et détaillants) qui garantissent une offre dans laquelle chaque école trouve ce qui lui convient. Sur le site internet [www.vinnigvlaanderen.be](http://www.vinnigvlaanderen.be), des informations sur les fruits à l'école sont disponibles. Tout ceci contribue à ce que les écoles reçoivent encore davantage de garanties en ce qui concerne, entre autres, des livraisons de fruits de qualité, une faible contribution des parents et un appui important quant au contenu. Au cours de l'année scolaire 2003-2004, presque 80.000 élèves de l'école primaire et 2.000 de l'enseignement secondaire ont reçu chaque semaine un fruit, et ce dans 450 écoles au total. En ce qui concerne l'année scolaire 2004-2005, 700 écoles ont participé aux projets en matière de fruits et plus de 120.000 élèves en Flandre ont ainsi reçu des fruits à l'école. Pour la distribution des fruits à l'école, les Logos collaborent avec des ventes à la criée, des grossistes et des détaillants. Pour un prix fixe par année scolaire, les enfants reçoivent chaque semaine un fruit qu'ils peuvent manger ensemble. Le prix des fruits est volontairement maintenu très bas, de sorte que la contribution annuelle des parents reste très démocratique. En outre, les mutualités libérales prévoient pour leurs membres le remboursement de la contribution des parents en ce qui concerne le projet en matière de fruits. Une variété étendue de fruits de qualité est proposée : outre des pommes, des poires et des bananes, des kiwis, des raisins, des mandarines et des fraises sont également livrés. Outre l'aide dans la coordination des livraisons de fruits, le Logo soutient également les écoles avec du matériel éducatif pour une alimentation saine.

Les livraisons de fruits hebdomadaires du projet Tutti Frutti ont lieu pendant l'année scolaire d'octobre à juin. Au cours du mois de septembre, le Logo contacte une deuxième fois les écoles primaires pour le projet fruits année scolaire 2004-2005. Il est demandé aux écoles de s'inscrire par principe à Tutti Frutti. L'on cherche alors avec les écoles une offre de fruits appropriée.

Afin de soutenir les écoles dans l'élaboration d'activités concernant les fruits et une alimentation saine dans les classes et les écoles, les Logos et le VIG ont développé, à l'initiative du Logo Gent et du VIG, un manuel éducatif avec le matériel didactique y afférent. Grâce à Zespri kiwifruit, l'autorité flamande et le VIG, chaque école participante recevra ce paquet gratuitement. Les mutualités ont mis des brochures et des posters à la disposition des écoles.

## **Questions du CEDS**

### **Communauté française – Dépistages systématiques de masse**

Les dépistages suivants sont organisés :

- programme de dépistage du cancer du sein : il s'agit d'un dépistage bisannuel par mammothèse à l'intention des femmes de 50 à 69 ans ( des informations ont été données dans le rapport précédent)
- dépistage des anomalies congénitales métaboliques (phénylcétonurie....) et de l'hypothyroïdie congénitale sont organisés pour tous les nouveaux-nés en Communauté française
  
- un programme de dépistage systématique de la surdité néonatale devrait être lancé au cours du second semestre 2006

<b>ARTICLE 11 : DROIT A LA PROTECTION DE LA SANTE</b>
---

## **ARTICLE 11§3**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection de la santé, les Parties s'engagent à prévenir, dans la mesure du possible, les maladies épidémiques, endémiques et autres, ainsi que les accidents ; »*

### **Réglementation belge**

#### **1) Au niveau fédéral**

### **Contribution du SPF Santé publique, sécurité de la chaîne alimentaire et l'environnement.**

**Question A** – Prière d'indiquer quelles sont les mesures, autres que celles mentionnées ci-dessus, prises pour prévenir les maladies épidémiques, endémiques ou autres (vaccination obligatoire ou facultative, désinfection, politique menée en matière d'épidémies).

La vaccination contre la polio est légalement obligatoire. Il existe d'ailleurs une collaboration avec les Communautés pour une politique de vaccination commune dans le pays.

*Le Service « Gestion de crise » est compétent pour la préparation des plans.*

**Question B** – Prière d'indiquer quelles sont les mesures générales prises en matière d'hygiène publique, telles que :

**Point a :**

- prévention de la pollution de l'air
- prévention de la pollution de l'eau
- prévention de la pollution du sol ;

Le gouvernement fédéral a approuvé, le 5 décembre 2003, le troisième plan fédéral de lutte contre l'ozone troposphérique et l'acidification. Les polluants atmosphériques ainsi traités dans ce plan sont les suivants : O<sub>3</sub>, COV, NO<sub>x</sub> et SO<sub>2</sub>. Ce plan, qui couvre la période 2004-2007, regroupe une série de mesures structurelles fédérales couvrant différents secteurs concernés tels que transport/mobilité, énergie, environnement et recherche scientifique.

*Les aspects fiscaux sont également présents dans ce plan à travers les différentes thématiques, essentiellement le transport et les aspects énergétiques. Pour ces derniers aspects, des mesures seront prises afin d'inciter les divers secteurs à adopter des technologies plus efficaces en matières énergétiques. Ceci implique l'introduction dans plusieurs domaines d'une fiscalité plus verte.*

*La Direction Générale Environnement du SPF Santé Publique, Sécurité de la Chaîne Alimentaire et Environnement est responsable de la coordination de ce plan. Toutefois, chaque département fédéral concerné est entièrement responsable de la mise en œuvre des mesures relevant de ses compétences.*

*En ce qui concerne les compétences propres à notre Direction Générale, différentes actions ont été menées en 2004 et 2005 :*

- *Appareils de chauffage : Publication d'un AR visant à réduire les émissions de NO<sub>x</sub> et CO des appareils de chauffage. Un autre AR est actuellement en préparation pour élargir le champ d'application (extension vers plus de type d'appareils de chauffage) et renforcer dans le futur les normes déjà établies.*
- *Produits répondant au label écologique européen : Différentes actions de sensibilisation et de communication ont été menées auprès des producteurs, distributeurs et consommateurs afin de stimuler l'offre et la demande de produits écolabélisés. Certains de ces produits permettent d'agir directement sur la problématique de la pollution atmosphérique en contenant ou en émettant par exemple moins de solvant.*
- *Voitures propres : Différentes actions ont été menées afin de favoriser l'achat de véhicules plus respectueux de l'environnement (édition guide CO<sub>2</sub> voiture, diverses campagnes de sensibilisation, préparation à l'élaboration d'incitants fiscaux, etc.).*
- *Transposition de directives européennes : La plupart des législations fédérales en matière d'environnement sont issues du niveau européen. Ainsi plusieurs*

*directives européennes ont été transposées par la DG Environnement. Ex : directive 2004/42/CE relative à la teneur en COV des peintures, directive 2002/88/CE relative à la qualité environnementale des engins mobiles non routiers, etc.*

Sensibilisation aux vagues de chaleur et à la problématique de l'ozone troposphérique : Chaque année, des campagnes de sensibilisation et d'information sont mises en place afin d'informer le grand public des risques pour la santé liés à l'ozone ainsi que des comportements à adopter durant toute l'année afin de réduire la formation d'ozone.

+ voir annexes (3)

Point c : - protection contre le bruit;

L'autorité fédérale a pris des mesures, dans le cadre de la problématique de la lutte contre le bruit au niveau des normes de produits, ayant pour but la protection de l'environnement ou de la santé publique.

A titre d'exemple:

- L'arrêté royal du 6 mars 2002 relatif à la puissance sonore des matériels destinés à être utilisés à l'extérieur des bâtiments.
- L'arrêté royal du 29 avril 2001 relatif au bruit aérien émis par les appareils.
- L'arrêté royal concernant les niveaux sonores autorisés pour les moyens de communication et de transport (l'AR du 26 février 1981 portant exécution des directives des Communautés européennes relatives à la réception des véhicules à moteur et de leurs remorques, des tracteurs agricoles ou forestiers à roues, leurs éléments ainsi que leurs accessoires de sécurité)

La loi du 9 février 1994 donne à l'autorité fédérale une marge suffisante pour les initiatives visant à protéger la sécurité et la santé de l'utilisateur.

En vue de protéger la santé et le bien-être des employés dans le cadre de l'exécution de leur travail, l'arrêté royal relatif à la protection de la santé et de la sécurité des employés, contre les risques de bruit au travail (l'AR du 16 janvier 2006) a été promulgué.

Les Régions ont effectué un travail considérable dans le cadre de la directive relative à l'évaluation et à la gestion du bruit dans l'environnement 2002/49/CE. Les activités ont englobé, entre autres, l'élaboration de cartographies de bruit, l'évaluation de l'exposition de la population à des niveaux sonores élevés et, ensuite, l'élaboration de plans d'action pour une meilleure gestion du bruit ambiant. Les Régions sont également compétentes pour imposer des valeurs limites pour les activités de l'entreprise, les activités musicales ou sportives. Ces valeurs limites ont été formulées en termes de niveau d'exposition.

Point d : - Sécurité des aliments

Le Gouvernement belge a décidé de regrouper tous les services de contrôles actifs dans la chaîne alimentaire au sein d'une seule Agence fédérale pour la sécurité de la Chaîne alimentaire (AFSCA). Sa base légale est la loi du 4 février 2000.

Ainsi, l'Agence alimentaire rassemble dans un seul organisme administratif tous les services d'inspection et de contrôle, du premier jusqu'au dernier stade de la chaîne alimentaire.

Les missions principales de l'Agence alimentaire sont :

- le contrôle, l'analyse et l'expertise des denrées alimentaires et de leurs matières premières à tous les stades de la chaîne alimentaire : production, transformation, stockage, transport, commerce, importation et exportation ;
- la délivrance d'agréments, d'autorisations et de licences permettant d'exercer certaines activités dans la chaîne alimentaire ;
- la mise au point de systèmes de retraçage et d'identification permettant de suivre les denrées alimentaires et leurs matières premières à tous les stades de la production et de la transformation ;
- l'AFSCA est également compétente pour le bien-être animal, les contrôles phytosanitaires et certains contrôles de qualité dans le secteur végétal

Site : <http://www.afsca.be>

**Point e :** - hygiène de l'habitat ;

Voir Point a

**Point f :** - mesures de lutte contre l'alcoolisme, le tabagisme, la toxicomanie, y compris la polytoxicomanie ainsi que contre la transmission de maladies sexuellement transmissibles.

## **Alcool :**

Le 12 mai, à l'initiative du Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique, une convention en matière de conduite et de publicité pour les boissons contenant de l'alcool a été signée par la fédération belge des vins et spiritueux, la fédération des 'Brasseurs Belges', et la fédération de Commerce (FEDIS), le jury d'Ethique Publicitaire, les fédérations de l'horeca et des organisations de consommateurs.

Pour l'application de cette convention est considérée comme publicité, toute communication ayant comme but direct ou indirect de promouvoir la vente des boissons contenant de l'alcool, ayant un pourcentage d'alcool au-delà de 1,2 pourcent (%) par volume, quel que soit le lieu ou les moyens de communication mis en oeuvre. Le contrôle de la convention se fait par le Jury d'Etiquette publicitaire (JEP). Une entreprise ou la personne morale doit payer 1000 Euro au JEP par jour durant lequel elle ne se conforme pas à l'avis du JEP. Le Ministre a préparé un projet de modification de la loi pour donner force de loi à cette convention.

En juin 2005, un accord de protocole a été signé par tous les ministères concernés, donnant mandat à 'la Cellule de Politique de Santé Drogues' pour la rédaction d'un Plan d'Action National Alcool, qui sera basé sur le plan d'action alcool du bureau régional de l'OMS en Europe (*framework for Alcohol policy of the WHO European Region*).

## **Tabac :**

En ce qui concerne la lutte contre le tabagisme, les possibilités de supports et médias publicitaires autorisés ont été élargies pour les médicaments OTC à base de nicotine utilisés dans le sevrage tabagique et la notification de ces publicités est exonérée du paiement de la redevance. Par exemple: panneaux sur la voie publique - objets divers - téléphone, courrier électronique, publipostage pour répondre à des demandes spécifiques - recommandations orales dans le cadre de campagnes de sensibilisation sont autorisés.

## **Toxicomanie :**

En ce qui concerne la toxicomanie, le ministre fédéral santé publique a donné son approbation pour l'échange des seringues, via l'AR de 5 juin 2000. L'organisation de cet échange relève de la compétence des communautés via leurs centres spécialisés, comme définis dans l'AR. L'échange de seringues est fait sous plusieurs conditions, à savoir: donner des informations écrites sur le bon usage, et sur l'offre de soins qui existe.

La délivrance de méthadone (AR 19.03.2006) pour des héroïnomanes devrait diminuer les dommages pour l'hygiène publique, notamment en diminuant l'usage d'héroïne et par l'organisation de délivrance en centre, dans lequel une offre de soin intégré pourrait avoir lieu (+ échange de seringues là aussi).

Le projet pilote unités de crise pourrait également diminuer les dommages en offrant des soins très spécifiques pour un groupe cible spécifique, duquel l'usage de drogues pourrait avoir des conséquences au niveau hygiène publique (groupe cible dans lequel une grande partie ont une crise d'abus/dépendance d'alcool).

En tout cas, la Cellule Politique de Santé en matière de drogues est là pour faire une politique intégrée, aussi dans cette matière.

## *Contribution du SPF Mobilité et Transport*

### *Article 11 par. 3*

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection de la santé, les Parties s'engagent à prendre soit directement, soit en coopération avec les organisations publiques et privées, des mesures appropriées tendant notamment: à prévenir, dans la mesure du possible, les maladies épidémiques, endémiques et autres, ainsi que les accidents».

### **Question A**

*Prière d'indiquer quelles sont les mesures, autres que celles mentionnées ci-dessus, prises pour prévenir les maladies épidémiques, endémiques ou autres (vaccination obligatoire ou facultative, désinfection, politique menée en matière d'épidémies).*

### **Question B**

*Prière d'indiquer quelles sont les mesures générales prises en matière d'hygiène publique, telles que:*

*a. La prévention de la pollution de l'air, la prévention de la pollution de l'eau, la prévention de la pollution du sol :*

*b. protection contre la contamination radioactive*

*c. protection contre le bruit*

*d. contrôle sanitaire des denrées alimentaires*

*e. hygiène de l'habitat*

*f. mesures de lutte contre l'alcoolisme, le tabagisme, la toxicomanie, y compris la poly-toxicomanie*

*Pour des raisons de lisibilité, les réponses aux questions ci-dessus sont rédigées mode de transport par mode de transport.*

<b>Rail</b>
-------------

## **Questions A et B**

Arrêté royal du 3 février 1999 relatif à la protection de l'atmosphère contre les émanations de gaz et de particules des engins mobiles non routiers

Arrêté royal du 20 février 2003 modifiant l'arrêté royal du 3 février 1999 relatif à la protection de l'atmosphère contre les émanations de gaz et particules des engins mobiles non routiers

Arrêté royal du 5 décembre 2004 concernant les normes relatives aux émissions de gaz et de particules polluants des moteurs à combustion interne, destinés aux engins mobiles non routiers et modifiant l'arrêté royal du 6 mars 2002 concernant les émissions sonores des matériels utilisés à l'extérieur des bâtiments

Arrêté royal du 10 août 2005 modifiant l'arrêté royal du 5 décembre 2004 concernant les normes relatives aux émissions de gaz et de particules polluants des moteurs à combustion interne, destinés aux engins mobiles non routiers et modifiant l'arrêté royal du 6 mars 2002 concernant les émissions sonores des matériels utilisés à l'extérieur des bâtiments, et modifiant l'arrêté royal du 1er juin 1993 établissant les prescriptions techniques des bateaux de la navigation intérieure

Arrêté royal du 5 juillet 2005 portant approbation du contrat de gestion conclu entre l'Etat et la société anonyme de droit public S.N.C.B. Holding

Arrêté royal du 5 juillet 2005 portant approbation du contrat de gestion conclu entre l'Etat et la société anonyme de droit public Société nationale des Chemins de fer belges

Arrêté royal du 5 juillet 2005 portant approbation du contrat de gestion conclu entre l'Etat et la société anonyme de droit public Infrabel

Décret du 11 septembre 1985 organisant l'évaluation des incidences sur l'environnement dans la région wallonne modifié par le décret du 11 mars 1999 relatif au permis d'environnement

Arrêté de l'Exécutif régional wallon du 31 octobre 1991 portant exécution du décret du 11 septembre 1985

Arrêté du Gouvernement wallon du 4 juillet 2002 organisant l'évaluation des incidences sur l'environnement dans la Région wallonne.



Arrêté du Gouvernement wallon du 4 juillet 2002 arrêtant la liste des projets soumis à l'étude d'incidences et des installations et activités classées

Arrêté du 13 mai 2004 du Gouvernement wallon relatif à l'évaluation et à la gestion du bruit dans l'environnement

Decreet van 15 juli 1997 tot goedkeuring van het Verdrag inzake milieu-effectrapportage in grensoverschrijdend verband en van de Aanhangsels I, II, III, IV, V, VI en VII ondertekend te Espoo op 25 februari 1991

Besluit van 23 maart 1989 van de Vlaamse regering houdende organisatie van de milieu-effectbeoordeling van bepaalde categorieën van hinderlijke inrichtingen gewijzigd door het besluit van 25 januari 1995

Besluit van 23 maart 1989 van de Vlaamse regering houdende bepaling voor het Vlaamse Gewest van de categorieën van werken en handelingen, andere dan hinderlijke inrichtingen, waarvoor een milieu-effectrapport is vereist voor de volledigheid van de aanvraag om bouwvergunning gewijzigd door de besluiten van 4 februari 1997 en 10 maart 1998

Decreet van 18 december 2002 tot aanvulling van het decreet van 5 april 1995 houdende algemene bepalingen inzake milieubeleid met een titel betreffende de milieueffect- en veiligheidsrapportage.

Decreet van 19 juli 2002 houdende wijziging van het decreet van 21 oktober 1997 betreffende het natuurbehoud en het natuurlijk milieu, van het bosdecreet van 13 juni 1990, van het decreet van 16 april 1996 betreffende de landschapszorg, van het decreet van 21 december 1988 houdende oprichting van de Vlaamse Landmaatschappij, van de wet van 22 juli 1970 op de ruilverkaveling van landeigendommen uit kracht van wet zoals aangevuld door de wet van 11 augustus 1978 houdende bijzondere bepalingen eigen aan het Vlaamse Gewest, van het decreet van 23 januari 1991 inzake de bescherming van het leefmilieu tegen de verontreiniging door meststoffen en van de wet betreffende de politie over het wegverkeer, gecoördineerd bij koninklijk besluit van 16 maart 1968

Besluit van 22 juli 2005 van de Vlaamse Regering inzake de evaluatie en de beheersing van het omgevingslawaai en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juni 1995 houdende de algemene en sectorale bepalingen inzake milieuhygiëne

Ordonnance du 19 février 2004 portant sur certaines dispositions en matière d'aménagement du territoire.

Ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'évaluation des incidences de certains plans et programmes sur l'environnement

Ordonnance du 1er avril 2004 modifiant l'ordonnance du 17 juillet 1997 relative à la lutte contre le bruit en milieu urbain

*En outre, la Direction Rail de la Direction générale Transport terrestre veille à ce que les trois entreprises du Groupe SNCB respectent les réglementations en vigueur reprises ci-dessus ainsi que les obligations complémentaires découlant de leur contrat de gestion respectif conclu avec l'Etat. Celles-ci se sont en effet engagées à prendre une série de mesures qui contribuent à un système de transport plus durable et à la protection de*

*l'environnement en particulier (par ex.: actions en faveur des économies d'énergie, projet pilote de gestion écologique des abords des infrastructures ferroviaires...).*

**Route**

## **Questions A et B**

*Dès la mise en vigueur de la directive 2000/30/CE (Contrôle technique le long de la route) par un arrêté royal, le Service du Contrôle du transport routier de la Direction générale Transport terrestre contribuera à la protection de l'environnement par le contrôle des émissions des moteurs diesel des camions et des autocars. Actuellement, il contribue déjà à la promotion de la sécurité routière et à la prévention des accidents par le contrôle sur le terrain du respect du code de la route, des prescriptions techniques et de la réglementation sociale.*

**Transport de marchandises dangereuses**

## **Questions A et B**

*En veillant à l'application des dispositions du Traité européen relatif au Transport de Marchandises dangereuses par route (ADR), le Service ADR contribue à la protection des chauffeurs, des autres usagers et des citoyens en général. La prévention de la pollution de l'eau est particulièrement visée par un signal approprié introduit dans le code de la route.*

**Aérien**

## **Question A**

*Aucune réglementation particulière n'a trait à la prévention des maladies épidémiques, endémiques ou autres.*

## **Question B**

**Point a. :**

*L'arrêté royal du 18 novembre 2005 réglementant le transport aérien des marchandises dangereuses fixe des normes qui visent notamment à prévenir la pollution (qu'elle soit de l'air, de l'eau ou du sol), ce qui ressort clairement de l'article 1er, 2e alinéa de cet arrêté (définition des marchandises dangereuses).*

**Point b. :**

*Certains articles de ce même arrêté prévoient des spécificités pour les matières radioactives, notamment l'article 39 qui peut-être interprété comme une protection contre la contamination radioactive.*

**Point c. :**

*Les réglementations suivantes concernent la protection contre le bruit émis par des aéronefs:*

*L'AR du 14 avril 2002 réglementant les évolutions de nuit de certains avions à réaction subsoniques civils;*

*AR du 5 juin 1980 fixant, en ce qui concerne le bruit émis, les conditions de délivrance et de renouvellement du certificat de navigabilité et les conditions d'opération des avions subsoniques;*

AR du 17 septembre 2000 relatif à la limitation de l'exploitation des avions relevant de l'annexe 16 de la Convention relative à l'aviation civile internationale, volume 1, deuxième partie, chapitre 2, deuxième édition (1988);

AR du 25 septembre 2003 établissant des règles et procédures concernant l'introduction de restrictions d'exploitation à l'aéroport de Bruxelles-National;

AM du 3 mai 2004 relatif à la gestion des nuisances sonores à l'aéroport de Bruxelles-national.

## Maritime

### Question A

Convention SOLAS (Safety of Life at Sea) OMI 1974 : comprend des dispositions pour assurer la sécurité et la protection de la santé des passagers et des gens de mer intégré en droit national par la loi du 10/8/1979

Convention MARPOL (Marine Pollution) OMI 1973/1978: comprend des dispositions visant la protection de l'environnement marin, impact indirect sur la protection de la santé des gens de mer intégré en droit national par la loi du 6/4/1995 sur la prévention de la pollution de la mer par des navires et par la loi du 20/1/1999 sur la protection de l'environnement marin

Convention STCW (Standards on Training, Certification & Watchkeeping) OMI 1978/1995: comprend des dispositions sur la formation, certification et veille des gens de mer et vise ainsi la prévention d'accidents intégré en droit national par l'arrêté royal du 30/11/1999 relatif à l'application de la directive 98/35/CE modifiant la directive 94/58/CE sur la formation des gens de mer

Diverses conventions de OIT (Organisation Internationale du Travail): celles-ci viennent d'être regroupées dans une "super convention", consolidant toutes les précédentes, adoptée le 23.2.2006 à Genève : la "super convention" regroupe toutes les conventions relatives aux conditions de travail des gens de mer. La Commission européenne proposera un instrument législatif intégrant la "super convention" dans le droit communautaire et l'imposant ainsi aux 25 Etats membres.

### Question B

Prévention de la pollution de l'air: Convention MARPOL (cfr. ci-dessus): dispositions relatives aux émissions polluantes des navires

Prévention de la pollution de l'eau: Convention MARPOL (cfr. ci-dessus): dispositions relatives aux émissions polluantes des navires

Protection contre le bruit : Convention SOLAS: dispositions relatives aux niveaux max. de bruit à bord des navires

## Navigation intérieure

## Questions A et B

Règlement de visite des bateaux rhénans: dispositions relatives à la sécurité des bateaux intégré en droit national par l'arrêté royal du 30/3/1976 relatif au règlement de visite des bateaux rhénans

Directive 82/714/CE établissant les prescriptions techniques des bateaux de navigation intérieure intégré en droit national par l'arrêté royal du 1/6/1993 établissant les prescriptions techniques pour bateaux de navigation intérieure

Mobilité et Sécurité routière

## Question A

Principales mesures de sécurité routière prises en vue de prévenir les accidents de la route et de limiter les dégâts corporels aux victimes d'accidents :

- 1) La loi du 7 février 2003 portant diverses dispositions en matière de sécurité routière, entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2004, œuvre en faveur d'une réduction des accidents de la route et de leurs conséquences médicales en posant les axes fondamentaux suivants :

nouvelle catégorisation des infractions → objectif : mise en place d'outils permettant de réprimer plus sévèrement les comportements les plus dangereux,

instauration des conventions entre l'Etat fédéral et les zones de police en matière de sécurité routière, devenues « plans d'action sécurité routière » → objectif : octroyer une aide financière en redistribuant aux zones une partie du fonds des amendes pour les actions que les zones de police entreprennent en matière de sécurité routière<sup>5</sup>,

introduction de la base légale instaurant un permis de conduire par étapes : la loi a posé le principe des centres de perfectionnement à la conduite → objectif : aider les conducteurs déjà titulaires d'un permis de conduire et ayant acquis une certaine expérience de conduite dans la circulation.

*Cette Loi a fait au cours des années 2004 et 2005 l'objet d'une profonde révision et d'ajustements : on a en effet mis en exergue la nécessité d'avoir une plus grande logique dans la politique de sécurité routière. La nouvelle Loi, adoptée le 20 juillet 2005<sup>6</sup>, entrera en vigueur au 31 mars 2006. Ses principes :*

répartition des infractions basée sur la notion de risque d'insécurité : mise en danger indirecte/directe/irréversible

répartition des amendes selon un schéma progressif variant en fonction de l'augmentation du risque et amendes progressives pour la vitesse

simplification de certaines dispositions relatives au retrait du permis de conduire

---

<sup>5</sup> AR du 3 mai 2004

<sup>6</sup> Loi modifiant les lois coordonnées du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière.

2) L'AR du 4 avril 2003, mieux connu sous l'appellation "code de la rue" vise à mettre tous les usagers de la route sur un pied d'égalité, favoriser la protection des usagers doux (piétons, cyclistes, cyclomoteurs). Il pose comme règle fondamentale (art.7) le principe de la responsabilité de l'utilisateur le plus fort par rapport à l'utilisateur plus vulnérable. Ces mesures s'imposaient comme une nécessaire réponse aux enquêtes révélant que la plupart des accidents corporels ont lieu en agglomération et impliquent des piétons et des cyclistes. On s'est donc attaché à développer les outils permettant d'offrir une meilleure protection des usagers doux tout en maintenant la garantie de la sécurité routière. Un principe général de prudence a été introduit, en particulier à l'égard des cyclistes et piétons, notamment quand il s'agit d'enfants, de personnes âgées et de personnes présentant un handicap.

3) Liste non exhaustive d'autres mesures adoptées :

Interdiction de l'usage du GSM au volant (entrée en vigueur au 1er juillet 2000)<sup>7</sup> ;

Port obligatoire du casque pour tous les cyclomotoristes, aussi de la classe A (entrée en vigueur au 1er janvier 2003)<sup>8</sup> ;

Introduction en 2 étapes d'un permis de conduire spécifique pour la conduite de tracteurs agricoles<sup>9</sup> : après l'introduction en septembre 2002 du certificat de réussite d'un examen théorique, la prochaine étape est la mise en place d'un examen pratique spécifique à la conduite de ce type de véhicule (en cours);

Suppression de la règle des 2/3 dans les véhicules : avant, un enfant de moins de 12 ans comptait pour 2/3 d'adulte, depuis la suppression de cette règle, une seule personne, qu'elle soit enfant ou adulte, est autorisée par place assise (entrée en vigueur au 1er septembre 2003 pour les autocars et au 1er septembre 2005 pour les autres véhicules)<sup>10</sup> ;

Obligation d'installer un rétroviseur anti angle-mort sur les poids-lourds afin de mieux protéger les autres usagers de la route et particulièrement, les cyclistes, motocyclistes et piétons (entrée en vigueur au 1er janvier 2003 pour les véhicules utilitaires neufs, autocars et autobus – au 1er janvier 2004 pour ceux déjà mis en service) <sup>11</sup> ;

Révision de la réglementation relative aux rallyes automobiles disputés en totalité ou en partie sur la voie publique<sup>12</sup> en vue de renforcer la sécurité des participants, spectateurs et riverains ;

Encouragement de l'instauration de zones 30 via la limitation au maximum des conditions d'aménagement et obligation d'aménager des zones 30 aux abords d'écoles (entrée en vigueur au 1er septembre 2005)<sup>13</sup>.

4) Lancement d'une coalition pour la sécurité routière sous le nom de « *jesuispour.be* » visant à créer une dynamique nationale pour inciter les citoyens pris isolément ou collectivement (organisations, associations, écoles, entreprises,

---

<sup>7</sup> AR du 24 juin 2000

<sup>8</sup> AR du 14 mai 2002

<sup>9</sup> AR du 5 septembre 2002

<sup>10</sup> AR du 18 décembre 2002

<sup>11</sup> AR du 20 décembre 2002

<sup>12</sup> AR du 28 mars 2003

<sup>13</sup> AM du 26 avril 2004

*autorités, ...) à contribuer activement en faveur de l'amélioration de la sécurité routière. Exemples d'organismes déjà engagés : Loterie Nationale, Arnoldus, AP Assurances, GOCA, P&V, Autoassistance, Assuralia, ...*

## **Question B**

### **Point a.:**

- 1) L'Etat fédéral encourage l'utilisation des transports en commun dans les déplacements entre le domicile et le lieu de travail ; il offre la gratuité du transport en commun aux fonctionnaires des Services publics, prend en charge 20 % des frais d'abonnement de transport effectué en transport en commun par les travailleurs dont les entreprises supportent 80 % des frais.
- 2) Dans le cadre des déplacements entre le domicile et le lieu de travail, les utilisateurs des moyens de transport alternatifs à la voiture personnelle comme la moto ou le vélo bénéficient d'une déduction fiscale de 100%. Les frais de voitures de société sont actuellement déductibles à 75% par l'employeur (et la TVA n'est récupérable qu'à 50%).
- 3) La lutte contre la congestion routière se situe au cœur des préoccupations du SPF MT qui a entamé une collaboration récurrente avec le Bureau fédéral du Plan, et ce pour les années 2004-2007, visant à mettre en place les outils macro-économiques de support à la politique fédérale de mobilité et transports par la signature d'une convention-cadre.
- 4) Amélioration de la gestion de la mobilité des travailleurs : obligation de réaliser un diagnostic relatif aux déplacements des travailleurs entre le domicile et le lieu de travail pour les entreprises et les services publics de plus de 100 travailleurs entrée en vigueur au 1er juillet 2004. A l'heure actuelle les données pour le 1<sup>er</sup> diagnostic, réalisé sur la base de la situation existante au 30 juin 2005, entrent. Cela se fait après consultation des travailleurs ou de leurs représentants. La date limite pour l'envoi est le 30 avril 2006. Il faut évaluer de manière approfondie si et dans quelle mesure la banque de données créée à cet effet est utilisée par les employeurs en tant que base à l'établissement de plans de transport d'entreprise et dans quelle mesure elle contribue pour les différents niveaux de pouvoir à améliorer la connaissance concernant les problèmes de mobilité. En outre, on réfléchit déjà à des stimulants complémentaires en faveur de plans de transport d'entreprise durables au cas où l'utilisation de la banque de données serait insuffisante.
- 5) Afin de promouvoir les moyens de transports non polluants impliquant une activité physique, un fonctionnaire "Vélo" a été désigné en vue de coordonner la politique fédérale en matière de cyclisme.
- 6) En 2003, des avantages fiscaux ont été octroyés pour promouvoir l'installation des équipements LPG sur des véhicules. Après l'adoption de règles plus sévères quant aux conditions d'homologation des véhicules utilisant le LPG pour leur propulsion, à la reconnaissance des installateurs et des installations LPG, une adaptation de la réglementation contenue dans l'arrêté royal du 9 mai 2001 relatif à l'utilisation du LPG sera entamée en 2006 afin de répondre à certaines demandes des services d'incendie. Cette adaptation permettra d'autoriser l'accès des véhicules équipés de la sorte à certains emplacements de parking souterrain.
- 7) En collaboration avec le SPF Environnement, des réductions de différentes taxes sont entrées en vigueur depuis janvier 2005 à l'achat des nouveaux véhicules moins énergivores et moins polluants (voir le guide de la voiture propre).
- 8) En ce qui concerne le freinage et le respect de la qualité environnementale des gaz d'échappement, les normes rigoureuses de contrôle technique déjà applicables sur les voitures ont été amplifiées pour les camions.
- 9) Introduction de dispositions réglementaires dans le règlement technique des véhicules visant à renforcer le contrôle de la pollution (émissions de gaz polluants, des échappements, de dioxyde

applicables aux véhicules 4 roues, 2-3 roues et tracteurs agricoles et forestiers) → objectif : se conformer aux normes des directives européennes<sup>14</sup>.

- 10) En matière de congestion routière, l'autorisation a été donnée aux sociétés de transports en commun de circuler sur la bande d'arrêt d'urgence de l'autoroute entre Wavre et Bruxelles et sur le ring d'Anvers et ce, afin de renforcer les efforts effectués dans le cadre de la lutte contre la congestion.
- 11) Instauration de bandes de circulation réservées au carpooling : les gestionnaires de voiries ont reçu la possibilité d'utiliser des panneaux leur permettant de réserver une bande de circulation ou une chaussée aux véhicules transportant plus de 2 ou 3 personnes<sup>15</sup>.
- 12) En matière de transport de matières dangereuses, 3 panneaux de signalisation permettent depuis le 31 mars 03, de mieux contrôler la circulation du transport des matières dangereuses. Conformément à la réglementation internationale (accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route ou « ADR »), ces panneaux servent à interdire l'accès de certaines voiries soit à toutes les marchandises dangereuses, soit aux marchandises explosibles ou inflammables, soit aux marchandises de nature à polluer les eaux. Le non-respect de cette signalisation constitue une infraction grave → objectif : donner un moyen supplémentaire aux gestionnaires de voiries afin de garantir la sécurité de la circulation et de l'infrastructure routière ainsi que préserver l'environnement<sup>16</sup>.

#### **Point f.**

- 1) Les stratégies appliquées en vue d'assurer une plus grande sécurité routière sont de plusieurs ordres, notamment, par le biais de campagnes contre l'alcool et les drogues au volant ainsi que de contrôles accrus pour dissuader les contrevenants. Les campagnes de l'I.B.S.R (BOB) sur ces thèmes sont surtout fréquentes pendant les périodes de fêtes.
- 2) Obligation pour les médecins de contrôler les effets de tout traitement ou médicament sur l'aptitude à la conduite et d'informer les patients des conditions et restrictions qu'ils doivent éventuellement respecter<sup>17</sup>.

## **2) Au niveau des Communautés**

### **Contribution de la Communauté flamande**

**PAR. : prévenir autant que possible les maladies épidémiques, endémiques et autres ainsi que les accidents.**

**Question A : *quelles sont les mesures prises pour prévenir les maladies épidémiques, endémiques et autres ?***

#### **Vaccination :**

Aucune modification n'a été apportée dans le schéma de vaccination de base par rapport au rapport précédent.

Site de l'autorité flamande sur les vaccinations : <http://www.wvc.vlaanderen.be/vaccinatie/>

En ce qui concerne la couverture, une nouvelle étude a été effectuée en 2005 ; on n'en connaît pas encore les résultats mais les analyses préliminaires font apparaître une augmentation significative de la couverture par rapport à l'étude précédente.

---

<sup>14</sup> Directives européennes 2003/27/CE – 2003/77/CE – 2004/3/CE – 2004/26/CE – 2005/13/CE – 2005/21/CE – 2005/55/CE (9-11-06) – 2005/78/CE (8-11-06)

<sup>15</sup> AR du 18 décembre 2002

<sup>16</sup> AR du 18 décembre 2002

<sup>17</sup> AR du 5 septembre 2002

## Campagne de vaccination contre les infections à méningocoques C

Le Ministre flamand de la Santé a décidé, en juillet 2001, de lancer une campagne de vaccination contre les infections à méningocoques C.

En 2 ans, plus de 400.000 jeunes entre 1 et 18 ans ont été vaccinés avec le vaccin mis à disposition par la Communauté flamande. Ceci a immédiatement débouché sur une réduction du nombre d'infections et de décès. Ce programme a été poursuivi en 2003-2004 afin de toucher tous les jeunes de 1 à 18 ans.

Par après, seuls les enfants d'un an seront encore systématiquement vaccinés.

Pour 2003, la Ministre M. Vogels a prévu 3 millions d'euros à quoi s'ajoutent 2,13 millions d'euros de moyens fédéraux. Ce qui fait un total de 5,13 millions d'euros.

Le groupe cible destiné à être vacciné, en 2003-2004, avec le vaccin mis gratuitement à disposition par la Communauté flamande comprenait, outre les enfants âgés d'un an en 2003 et 2004, quatre cohortes d'âge en 2003 et trois cohortes d'âge en 2004. Il reste possible d'effectuer des vaccinations de rattrapage pour les jeunes appartenant à un groupe ayant déjà reçu une offre, tant en 2003 qu'en 2004.

Groupe cible 2003 :

- médecins généralistes et pédiatres : offre à tous les jeunes non encore vaccinés à partir d'un an jusqu'à la fin de l'enseignement secondaire sauf les élèves actuellement en 2<sup>ième</sup>, 3<sup>ième</sup> et 4<sup>ième</sup> année ;
- centres d'accompagnement des élèves (CLB) : offre aux élèves non encore vaccinés des groupes suivants : les jeunes qui, au cours de l'année scolaire 2002-2003, sont en 5<sup>ième</sup> et 6<sup>ième</sup> année d'école primaire et en 1<sup>ière</sup> et 2<sup>ième</sup> année de l'enseignement secondaire, étant entendu que les jeunes en 6<sup>ième</sup> année ne seront vaccinés qu'après les vacances d'été (en raison du changement possible d'école lors du passage de l'enseignement primaire vers l'enseignement secondaire et pour éviter les problèmes d'organisation qui peuvent en découler) ;
- Kind & Gezin ou, si les parents le préfèrent, le médecin généraliste ou le pédiatre : vaccination des enfants qui viennent d'avoir un an.

Groupe cible 2004 :

- médecins généralistes et pédiatres : offre à tous les jeunes non encore vaccinés entre 1 et 18 ans
- centres d'accompagnement des élèves (CLB) : offre à tous les jeunes non encore vaccinés des groupes cibles suivants : jeunes de l'année scolaire 2002-2003 qui sont en 2<sup>ième</sup>, 3<sup>ième</sup> et 4<sup>ième</sup> année de l'école primaire et qui seront donc en 3<sup>ième</sup>, 4<sup>ième</sup> et 5<sup>ième</sup> année pendant l'année scolaire 2003-2004
- Kind & Gezin ou, si les parents le préfèrent, le médecin généraliste ou le pédiatre : vaccination des enfants qui viennent d'avoir 1 an.

Cette campagne de vaccination s'est faite en collaboration avec Kind & Gezin (vaccination des enfants de 1 à 3 ans), les CLB (petits enfants et jeunes en âge de scolarité), les médecins généralistes, les pédiatres et avec le soutien des mutualités qui ont remboursé en partie les groupes cibles qui n'entraient pas en ligne de compte pour une vaccination gratuite.

Depuis 2003, le vaccin contre les méningocoques se trouve aussi dans le schéma de vaccination de base.

**Scénario maladies contagieuses** : ce scénario décrit quelles mesures un CLB doit prendre lorsqu'il constate une maladie contagieuse chez des écoliers.

Kind & Gezin possède également un 'classeur maladies contagieuses' qui comprend les directives officielles destinées aux structures d'accueil des enfants.

**L'échange des seringues pour les consommateurs de drogues par voie intraveineuse** est un autre projet de la Communauté flamande. Il vise à prévenir les infections telles que l'hépatite B et le HIV qui sont transmissibles via l'usage commun d'aiguilles intraveineuses.



## Question b : *quelles sont les mesures générales prises en matière d'hygiène publique ?*

### Prévention de la pollution

Il s'agit d'une compétence du département Environnement.

L'administration des soins de santé est toutefois active dans le domaine de la protection de la population contre les influences de la pollution environnementale, via :

- *le décret du 21 novembre 2003 relatif à la politique de santé préventive* qui :
  - ° permet au gouvernement flamand de fixer des valeurs cibles pour les polluants dans l'air, l'eau et le sol dans le cadre d'un développement durable (art.52) ;
  - ° impose de mettre sur pied un biomonitoring humain dans le but de surveiller l'exposition des citoyens aux polluants environnementaux.
- Le Réseau médical environnemental, tel que décrit en détail dans le rapport précédent ;
- l'organisation de campagnes d'information et de sensibilisation générales au moyen de brochures, de dépliants, d'affiches
- <http://www.wvc.vlaanderen.be/gezondmilieu/>
- **prévention de la pollution de l'air** : la qualité de l'air est suivie en Flandre par un réseau de mesurage géré par la Vlaamse Milieumaatschappij (Société flamande de l'Environnement).
- **prévention de la pollution de l'eau** :

En collaboration avec la Vlaamse Milieumaatschappij, l'Inspection de la santé contrôle la qualité des eaux de baignade à ciel ouvert.

L'Inspection de la santé assure la surveillance de l'**arrêté sur la légionellose** et impose aux gestionnaires de systèmes « produisant des aérosols » auxquels les citoyens sont exposés dans des lieux accessibles au public de prendre des mesures en vue de prévenir la maladie du légionnaire dans le public. *Arrêté du Gouvernement flamand du 11 juin 2004 relatif à la prévention de la maladie du légionnaire ou la légionellose dans des espaces accessibles au public*

- **prévention de la pollution du sol** :

L'Inspection de la santé rend des avis dans le domaine de la santé sur les demandes de permis d'environnement dans le cadre de la législation Vlarem (*Arrêté du gouvernement flamand du 6 février 1991 fixant le règlement flamand relatif au permis d'environnement, ou Vlarem I ; Arrêté du Gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> juin 1995 fixant les dispositions générales et sectorielles en matière d'hygiène de l'environnement, ou Vlarem II-bis*).

L'Inspection de la santé veille également à fournir à la population des informations concernant la pollution du sol et les conséquences de celle-ci pour la santé en organisant des campagnes d'information et de sensibilisation spécifiques au moyen de dépliants, d'affiches, de réunions d'information, d'enquêtes par téléphone, notamment au sujet de la pollution par le cadmium dans le nord de la Campine et à Hoboken et environs.

protection contre la contamination radioactive : fédéral

protection contre le bruit :

contrôle sanitaire des denrées alimentaires : AFSCA

### hygiène de l'habitat

L'Inspection flamande de la santé protège la population contre les influences de la pollution à l'intérieur des maisons via des conseils dispensés aux particuliers et aux autorités locales au sujet de l'environnement intérieur pathogène des habitations, et ce dans le cadre de l'arrêté pollution intérieure, ainsi qu'en prenant des mesures dans le cadre de ce même arrêté en vue de protéger les lieux accessibles au public (écoles, bibliothèques, etc.) contre les environnements intérieurs pathogènes. (*Arrêté du Gouvernement flamand du 11 juin 2004 contenant des mesures de lutte contre les risques de santé par la pollution intérieure (M.B. 19/10/2004)*).

Une campagne générale d'information et de sensibilisation est également menée sur le thème « Habitat et santé ».

## Lutte contre

- **l'alcoolisme** : pour la mise en œuvre de la politique en matière d'assuétudes, l'autorité flamande a conclu une convention (2002-2005) avec la Vereniging voor Alcohol- en andere drugproblemen (VAD) (Association pour les problèmes d'alcool et autres drogues) <http://www.vad.be>). Initiatives concrètes :

- ° **Alcohol bekijk het eens nuchter** informe et sensibilise au sujet de la consommation consciente et critique d'alcool. En 2003-2004, les parties suivantes de cette campagne ont été lancées :

- 17-25 ans : Boissons gratuites (2002-2003)
    - 26-45 ans : Message dans une bouteille (2004)

- ° **Partywise** : il s'agit d'une campagne qui s'adresse aux jeunes et qui vise la consommation de drogues (ainsi que d'alcool) pendant les sorties. Cette campagne est un élément d'une stratégie de prévention plus large à l'intention des intermédiaires dans le secteur des sorties. En 2004, Partywise s'est transformé en une initiative qui a beaucoup fait parler d'elle dans les médias, les journées d'étude et les congrès mais qui était aussi fort présente dans les soirées et les événements musicaux.

- ° **La Druglijn** : il s'agit d'un site et d'une ligne téléphonique où la population peut poser des questions au sujet de l'alcool et des drogues. [www.druglijn.be](http://www.druglijn.be) tél : 078151020

- ° **Drugs in beweging** : c'est un site ([www.drugsinbeweging.be](http://www.drugsinbeweging.be)) et un accord de coopération entre la VAD et les organisations faitières des mouvements de jeunesse flamands. Ce site a été évalué en 2004.

- **le tabagisme** : la politique de prévention flamande en matière de tabac est menée par l'Institut flamand pour la promotion de la santé (VIG), les réseaux loco-régionaux pour la concertation et l'organisation de la santé (LOGO), la Ligue flamande contre le cancer (VLK), l'Association scientifique des médecins généralistes flamands (WVVH).

Le VIG est une asbl qui a reçu, en 2005, une subvention de 1.147.442 euros sur la base d'une convention conclue avec l'autorité flamande pour la période 2002 à 2005. Le VIG travaille sur le tabac mais s'intéresse également à d'autres objectifs en matière de santé : une alimentation saine, du mouvement et la réduction des accidents. Autrement dit, il est difficile de calculer le montant précis consacré à la lutte contre le tabac. Nous estimons que cela tourne autour des 300.000 euros.

Voici les finalités reprises dans la convention :

- ° développement, validation et implémentation de concepts, méthodes et instruments de travail étayés scientifiquement

- ° soutien de l'implémentation
    - ° évaluation et suivi de la qualité des projets
    - ° information, avis et formation
- Le VIG couvre l'ensemble du territoire flamand et Bruxelles.

Pour l'implémentation des méthodes mises au point dans le domaine de la lutte contre le tabac, le VIG fait appel aux LOGO (cf. supra). Il ressort des données enregistrées par les LOGO qu'environ 1/5<sup>ème</sup> des activités sont axées sur la prévention du tabagisme. Environ 3/4 des activités concernent l'éducation à la santé et l'information au sujet de la santé, 1/6<sup>ème</sup> a trait à l'environnement. Les groupes cibles se constituaient surtout d'enfants et de jeunes, on touchait surtout les écoles. Nous basant sur ces chiffres, nous pouvons affirmer que quelque 715.000 euros sont consacrés à la prévention du tabagisme via les LOGO.

La WVVH est une asbl qui, en tant qu'association professionnelle des médecins généralistes, a pour

mission de promouvoir et d'étayer pour l'ensemble de la Flandre les aspects scientifiques, sociaux et éthiques de la médecine générale. En 2005, la WVVH a reçu une subvention totale de 323.427 euros dans le cadre d'une convention conclue avec la Communauté flamande, dont 50.000 euros sont consacrés aux actions anti-tabac.

Tableau: Consommation de tabac en Belgique, par région en 2004

<i>Pourcentage de personnes de 15 ans et plus qui ...</i>	Région flamande	Région bruxelloise	Région wallonne
déclare fumer	27%	29%	29%
déclare fumer chaque jour	23%	24%	26%
peut être considéré comme un gros fumeur (20 cigarettes ou plus par jour)	9%	11%	12%
Nombre moyen de cigarettes fumées par jour (par des fumeurs quotidiens)	17	18	18

Source: *Enquêtes de santé, Belgique, 1997, 2001, 2004*  
<http://www.iph.fgov.be/epidemi/epinl/index4.htm>

- **la toxicomanie :**

Dans le cadre de la prévention de l'assuétude à l'alcool, aux drogues, aux médicaments et aux jeux, la Communauté flamande subventionne l'Association pour les problèmes d'alcool et autres drogues (VAD) et les travailleurs en prévention de la drogue dans les Centres de santé mentale (CGG). La VAD est une asbl qui a reçu, en 2005, une subvention de 2.023.787 euros sur la base d'une convention avec l'autorité flamande courant de 2002 à 2005.

Les finalités reprises dans les conventions étaient les suivantes :

- promotion de l'expertise (information, avis et formation),
- adéquation entre les acteurs au niveau local et au niveau flamand,
- développement, validation et promotion de concepts, méthodes et instruments de travail scientifiquement étayés,
- soutien de l'implémentation de ces méthodes et instruments,
- opérationnalisation d'un concept flamand de prévention des assuétudes comme ébauche d'une intégration dans les secteurs sociaux et dans le secteur de la drogue et de l'alcool.

L'action du VAD couvre l'ensemble du territoire flamand et Bruxelles.

Pour l'implémentation de méthodiques complexes, le VAD fait appel aux travailleurs en prévention de la drogue des CGG. Inversement, ces travailleurs en prévention peuvent faire appel au VAD pour diverses formes de soutien tant sur le fond que dans la pratique. Cette relation privilégiée a été fixée dans un protocole de collaboration entre le VAD et les CGG concernés couvrant la période 2002 à 2005.

On compte sur l'ensemble du territoire flamand 10 CGG ayant une mission de prévention ; ces CGG occupent au total 22 travailleurs en prévention de la drogue (18 équivalents temps plein). Il est difficile de calculer le montant précis de la subvention parce que les frais de personnel et de fonctionnement sont compris dans l'enveloppe globale des centres. Nous estimons que ce montant tourne autour des 750.000 euros.

Chacun des 10 CGG s'occupe d'une région déterminée de Flandre; ensemble, ces travailleurs en prévention couvre tout le territoire flamand et Bruxelles.

Depuis fin 2002, la Communauté flamande est associée à deux structures de concertation dans le domaine des assuétudes : la Cellule Politique de santé en matière de drogues (CGD) et la Cellule générale en matière de drogues (ACD). Au sein des deux structures, les différents ministres (fédéraux, communautaires et régionaux)

essayent de mettre en concordance leur politique en matière de drogues. La CGD est opérationnelle depuis 3 ans déjà, l'ACD ne l'est pas encore mais pourrait démarrer ses travaux cette année. Ces engagements sont fixés dans un protocole de coopération (CGD) et un accord de coopération (ACD). La Communauté flamande contribue financièrement aux frais de fonctionnement de ces cellules pour un montant de 50.000 euros chacune.

- **la transmission des maladies sexuellement transmissibles**

La politique flamande en matière de prévention des MST s'inscrit dans la politique générale en matière de santé sexuelle.

Les efforts actuels de la Communauté flamande concernant la prévention des MST sont conformes aux directives internationales émanant d'organisations telles que le UNAIDS et l'Organisation mondiale de la santé. La Communauté flamande suit continuellement leur fonctionnement.

La politique de prévention des MST (maladies sexuellement transmissibles), à l'inclusion du HIV/SIDA, est une préoccupation importante. Différentes organisations travaillent en permanence sur le thème. La Communauté flamande a conclu des conventions ou des contrats de gestion avec celles-ci en vue de promouvoir la santé sexuelle, en accordant une attention particulière à la prévention des MST. Les organisations subventionnées pour le thème de la santé sexuelle sont décrites plus loin dans la présente note. La méthode de travail, qui consiste à travailler avec des conventions, est confirmée par le décret du 21 novembre 2003 relatif à la politique de santé préventive par lequel la Communauté flamande essaye de canaliser la politique de prévention des comportements à risque et de promouvoir un comportement sain.

Les organisations actives dans le domaine de la prévention des MST et du HIV/SIDA sont Sensoa, l'ITG, Pasop et [GH@pro](mailto:GH@pro). Leurs activités ont déjà été détaillées dans le présent rapport (cf. PAR.1, question B : santé génésique).

- **prévention des accidents**

Réglementation : la prévention des accidents est un des cinq objectifs de santé fixés en 1998 : « *le nombre d'accidents mortels dans la sphère privée et dans la circulation doit baisser de 20%* ».

Une circulaire ministérielle du 18 mars 2003 a repris comme indicateur obligatoire pour les LOGO « la prévention des chutes chez les seniors habitant à la maison ». Ceci implique que la prévention des chutes chez les seniors habitant à la maison constitue une priorité dans la politique en matière de prévention des accidents.

Organisation : l'autorité flamande a conclu une convention avec l'Institut flamand de promotion de la santé (VIG) pour mettre en œuvre la politique de prévention des accidents. Le VIG veille à mettre au point des méthodes de prévention des accidents. Les LOGO utilisent ces méthodes pour travailler avec différents groupes cibles et institutions.

Pour obtenir des informations générales sur le fonctionnement du VIG dans le domaine de la prévention des accidents

[http://www.vig.be/content.asp?nav=themas\\_ongevallenpreventie&selnav=198](http://www.vig.be/content.asp?nav=themas_ongevallenpreventie&selnav=198)

Initiatives concrètes :

- le VIG a publié en 2003 le rapport « Een overzicht van effectieve strategieën voor valpreventie bij senioren » (“Un aperçu de stratégies efficaces pour prévenir les chutes chez les seniors”). Cette publication doit servir de fil conducteur pour l'implémentation future de la prévention des chutes en Flandre.
- en 2003-2004, le VIG a préparé un projet concret sur la prévention des chutes chez les seniors : « Blijf op eigen benen staan (BOEPS) » (Restez sur vos jambes). Il s'agit d'un projet commun où les LOGO jouent un rôle de coordination. Un certain nombre d'actions sur la prévention des chutes chez les seniors sont organisées au niveau de la Communauté. Début 2005, une quinzaine de LOGO se sont lancés dans ce projet.
- Les mutualités chrétiennes, socialistes, libérales, libres reçoivent chaque année une subvention de l'autorité flamande pour soutenir leur service de prévention. Ces mutualités ont mené un certain nombre d'actions sur la prévention des chutes en 2003-2004 :  
Mutualités Libres  
Brochures

- Sur la route : petit guide pour les parents
  - Stop aux brûlures domestiques chez les enfants
- Projets*
- CD-rom "La santé et la sécurité: un jeu d'enfant pour les parents" sur les maladies infantiles et la sécurité domestique pour les jeunes ménages ayant des enfants de 0 à 6 ans
  - "Vidéos Bambins" pour les ménages ayant de jeunes enfants de 0 à 6 ans

### **Réponse aux questions du CEDS**

Ajouter

### **Fixation des doses limites en matière de radiations ionisantes**

Cette matière est réglée par l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants.

Le texte de cet arrêté royal est disponible sur :

[www. Fran.fgov.be.fr/reglementation.htm](http://www.fran.fgov.be/fr/reglementation.htm)<<http://www.fran.fgov.be/fr/reglementation.htm>

Le Chapitre III, section I fixe les limitations des doses résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants pour la population, les personnes professionnellement exposées, pour les apprentis, les étudiants, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, les travailleuses enceintes et allaitantes.

Le Chapitre III, section II fixe les modalités du contrôle physique et médical des travailleurs, notamment la dosimétrie individuelle obligatoire.

L'arrêté royal du 25 avril 1997 concernant la protection des travailleurs contre les risques résultant des rayonnements ionisants détermine les obligations de l'employeur, les missions des services médicaux du travail et celles du service de contrôle physique quant à la surveillance de la santé des travailleurs.(voir en annexe). Le résultat de la dosimétrie est reporté sur des tableaux d'exposition et de décontamination individuels que l'employeur doit adresser à la Direction générale du Contrôle du Bien-être au travail (SPF Emploi) où ils font l'objet de traitement et de contrôle. Les dépassements de limites de doses sont à communiquer sans délai à la même Direction générale.

## ARTICLE 14 : DROIT AU BENEFICE DES SERVICES SOCIAUX

### ARTICLE 14§1

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à bénéficier des services sociaux, les Parties s'engagent à encourager ou organiser les services utilisant les méthodes propres au service social et qui contribuent au bien-être et au développement des individus et des groupes dans la communauté ainsi qu'à leur adaptation au milieu social ; »*

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

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

#### **En Communauté flamande**

L'article 14 §1<sup>er</sup> et 2 concerne le droit de recourir aux services d'aide sociale.

##### 1. Gestion intégrale de la qualité

Le 29 avril 1997, le Parlement flamand a adopté le Décret relatif à la gestion de la qualité dans les établissements d'aide sociale. Ce décret dispose essentiellement que si un établissement d'aide sociale veut bien exécuter ses missions, il doit avoir une politique de qualité. De cette façon, il peut garantir à ses utilisateurs un bon service et une bonne aide. Ce décret s'applique à tous les établissements d'aide agréés par la Communauté flamande. Outre les établissements d'aide sociale agréés, les établissements qui ont introduit une demande d'agrément doivent se conformer au Décret de qualité. Au total, il s'agit d'un peu moins de 3.000 établissements.

Le décret de qualité a un champ d'application très vaste et très diversifié. Il dispose qu'en accomplissant sa mission, un établissement d'aide sociale offre un bon service et une bonne aide aux utilisateurs et qu'il développe une politique de qualité à cette fin.

Il est essentiel que la politique de qualité de l'établissement veille à ce que l'aide et le service offerts respectent les droits sociaux fondamentaux, soient efficaces et efficients et que l'on puisse y recourir en permanence.

Le 17 octobre 2003, le Parlement flamand a adopté le Décret relatif à la qualité des structures de soins de santé et d'aide sociale. Ce décret prévoit l'harmonisation des décrets de qualité dans les domaines de l'aide sociale et de la santé. Les anciens décrets relatifs à la qualité sont abrogés mais les principes de qualité, appliqués depuis de nombreuses années déjà, restent d'application.

Seul élément nouveau : les sanctions éventuelles. Bien que les normes d'agrément continuent de s'appliquer, un agrément peut uniquement être maintenu ou prolongé si la structure répond aux dispositions du nouveau décret sur la qualité et des arrêtés pris en vertu de ce décret. Une structure qui ne répond pas aux dispositions de ce décret et des arrêtés précités se voit infliger une amende administrative allant de 100 à 100.000 euros. Le montant de l'amende administrative infligée est fixé en tenant compte du nombre et de la gravité des infractions aux dispositions décrétales.

Entre-temps, les arrêtés d'exécution pour les structures de soins (arrêté du Gouvernement flamand du 14 mai 2004), les hôpitaux psychiatriques (arrêté du Gouvernement flamand du 14 mai 2004) et pour l'intégration civique (arrêté ministériel du 17 janvier 2005) ont également été adoptés et publiés.

##### 2. Intégration du bien-être, de la santé et de l'égalité des chances par la politique sociale locale

Le projet Politique sociale locale veut :

- accorder un rôle de coordination plus important aux administrations locales

- parvenir à une plus grande intégration dans un terrain (celui du service) qui est fragmenté
- continuer à œuvrer à un service social accessible et convivial dans lequel le citoyen se retrouve facilement
- offrir aux organisations, groupes cibles et citoyens un plus grand nombre de possibilités de participation concrètes au développement de la Politique sociale locale.

Le 13 juillet 2001, le Gouvernement flamand a jeté les bases du Décret Politique sociale locale et du débat sur les tâches essentielles dans les domaines du bien-être, de la santé et de l'égalité des chances. Se basant sur des ouvrages administratifs sur la coordination et appliquant cela à la politique de lutte contre la pauvreté, le Gouvernement flamand a opté pour le renforcement de la mission de coordination et de la fonction d'orientation et de guichet unique de l'administration locale. L'administration locale a une légitimité démocratique, elle porte une grande responsabilité politique pour les développements au sein de la communauté locale, également à l'égard d'acteurs ne relevant pas de l'autorité hiérarchique de l'administration locale.

Les initiatives suivantes ont été mises en chantier :

- la réalisation d'un décret cadre pour la politique sociale locale ;
- la rédaction et la mise en œuvre d'un plan d'action concret pour la politique sociale locale ;
- le lancement d'un certain nombre de projets pilotes concernant la Maison sociale.

Le 19 mars 2004, le Parlement flamand a adopté le Décret relatif à la Politique sociale locale. Ce décret fixe le cadre définitif pour le développement d'une Politique sociale locale intégrée.

Ce décret se fonde sur les droits sociaux fondamentaux et vise à éliminer l'inégalité d'accès à ces droits fondamentaux. Cette approche a été privilégiée car il faut éviter et supprimer autant que possible l'inégalité entre les citoyens dans l'accès aux droits fondamentaux et l'exercice de ces derniers. Veiller est une mission clé de la Flandre et de ses pouvoirs locaux. Ceci signifie aussi que tous les citoyens sont encouragés et aidés à exercer leurs droits et que dans tous les domaines de la politique, il faut veiller à tenir compte des groupes vulnérables. Ce point de départ implique que la politique sociale locale ne comprend pas seulement des actions axées sur ce que l'on appelle la « politique d'aide sociale et de santé classique » via des structures publiques et privées mais qu'elle concerne aussi d'autres domaines politiques. Cette politique a un caractère intégral en ce sens qu'elle offre un cadre global et cohérent pour différentes actions dans divers domaines politiques. Elle est inclusive car elle tient compte dans tous les domaines politiques de l'impact des mesures proposées sur les droits fondamentaux de tous les citoyens et des plus vulnérables en particulier.

Afin d'arriver à une politique sociale locale intégrale et inclusive, la commune et le CPAS développent ensemble un plan faitier « politique sociale locale ». Ce processus de planification stratégique requiert une coopération plus intensive entre la commune et le CPAS. L'approche intégrée permet de réduire les coûts générés par le plan et d'accroître les profits que l'on en retire.

On réalise l'intégration des services fournis via la mise sur pied d'une Maison sociale qui remplit à la fois une fonction d'information, de guichet unique et d'orientation. Ce concept vise une accessibilité maximale des services pour tous les citoyens.

La participation des citoyens, des groupes cibles et des organisations sert de fil conducteur au décret. Une politique intégrée et un service intégré ne peuvent en effet être cohérents, démocratiques et efficaces que si les groupes autour desquels tourne la politique sociale locale y sont effectivement associés.

Pour de plus amples informations : <http://www.wvc.vlaanderen.be/lokaalsociaalbeleid>

### 2.3. Aide sociale générale

La Communauté flamande agrée et subventionne les centres d'aide sociale générale conformément au Décret du 19 décembre 1997 relatif à l'aide sociale générale et à l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 octobre 2001 portant exécution du décret du 19 décembre 1997 relatif à l'aide sociale générale, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 janvier 2004.

Le secteur de l'aide sociale générale sert de tampon entre les dispositifs sociaux de base d'une part et les secteurs de soins plus lourds. Il s'agit d'un secteur qui est en mesure, via un modèle d'organisation souple, d'accomplir des tâches qui répondent aux besoins de tous les citoyens mais qui s'adresse en priorité aux personnes et groupes

présentant un risque accru de vulnérabilité, notamment les personnes en insécurité d'existence, les enfants et les jeunes en situations problématiques, les prisonniers, les sans-abri, les victimes de délits, ...

Le point de départ est le suivant : un service et une aide directement et facilement accessibles et bien répartis géographiquement répondant à un large éventail de problèmes sociaux et psychosociaux en accordant une attention particulière à divers groupes à risques et groupes difficiles à toucher.

Le financement des centres d'aide sociale générale se fait par l'octroi d'une enveloppe de subvention gérée par les centres eux-mêmes. Pour ce faire, ils doivent assurer certaines tâches, fournir certaines prestations (heures d'ouverture, nuitées, ...), prester un certain nombre d'heures d'occupation et atteindre un certain niveau de qualité ( cf. **annexe 6 subvention pour l'année 2003**).

En ce qui concerne le service et l'aide proposés, les centres doivent respecter les dispositions du Décret du 29 avril 1997, suivi par le Décret de 2003 relatif à la gestion de la qualité. Pour les mettre en œuvre, un certain nombre de normes minimales ont été reprises explicitement dans la réglementation en vigueur en tant que conditions d'agrément. Il s'agit principalement de normes en matière d'orientation utilisateur, d'acceptabilité sociale, d'efficacité, d'efficience et de continuité du service. En outre, la réglementation stipule les normes auxquelles l'infrastructure et l'équipement des centres doivent répondre et la politique de qualité (manuel de qualité et planification de qualité) que ces centres doivent développer.

En plus des exigences minimales de qualité en matière d'expertise, chaque centre veille à ce que les professionnels qui offrent une aide directe aux utilisateurs disposent des qualifications requises. Ces exigences de qualification ont trait tant au diplôme qu'à l'expérience. Le centre qui fonctionne avec des bénévoles engage des personnes qui ont ou qui peuvent développer certaines aptitudes et attitudes en rapport avec les tâches qui leur sont confiées. Le centre leur offre pour ce faire formation et assistance.

L'administration compétente contrôle sur place ou sur pièces le respect des conditions d'agrément et de subventionnement. Lorsqu'un centre ne répond plus à une ou plusieurs conditions d'agrément ou de subventionnement, lorsqu'une fraude aux subventions est constatée dans un centre ou lorsqu'un centre ne collabore pas au contrôle, le ministre peut retirer l'agrément ou arrêter totalement ou en partie le subventionnement pendant un délai qu'il détermine ou il peut recouvrer en tout ou en partie l'enveloppe de subvention accordée pendant un délai qu'il détermine. Pour ce faire, il convient de suivre toutes les étapes de la procédure, telles que définies dans la réglementation, et d'épuiser toutes les possibilités de recours.

On distingue trois types de structures dans ce cadre : les centres autonomes d'aide sociale générale, les centres d'aide sociale générale relevant d'une mutualité et les centres de télé-accueil.

*Il existe 27 centres autonomes d'aide sociale générale, 26 d'entre eux sont constitués sous forme d'asbl et un sous forme d'une association de CPAS. En principe, ces centres s'adressent à toute la population mais ils accordent une attention spécifique aux personnes, familles et groupes de population présentant un risque accru de vulnérabilité. Ceux-ci peuvent se rendre dans les centres avec toutes sortes de questions et de problèmes : difficultés psychiques, relations, famille et éducation, administration sociale, finances, problèmes existentiels, logement, loisirs, santé (assuétudes), ... Le budget total s'élevait à 49.321.319,13 euros en 2003 et à 52.426.110,03 euros en 2004. Le nombre minimum de membres du personnel auxquels s'applique l'agrément était de 1.020,25 équivalents temps plein en 2003 et de 1062,25 équivalents temps plein en 2004.*

*Les 35 centres d'aide sociale générale relevant d'une mutualité font organiquement partie des mutualités ou peuvent être considérés comme tels en raison de leur fonctionnement. Ils sont ouverts à tous mais s'adressent principalement aux membres de la mutualité et visent spécifiquement les personnes qui rencontrent ou qui risquent de rencontrer de façon permanente ou temporaire des problèmes en raison de leur âge, d'une maladie ou d'un handicap. Ils doivent plus ou moins remplir les mêmes tâches que les centres autonomes d'aide sociale générale mais leur groupe cible et la problématique qu'ils visent sont plus restreints. Le budget total s'élevait à 10.982.267,65 euros en 2003 et 11.218.512,44 euros en 2004. Le nombre minimum de membres du personnel auxquels s'applique l'agrément était de 388,7 équivalents temps plein en 2003 et en 2004.*

*Les 5 centres de télé-accueil sont des associations sans but lucratif. Ces centres visent l'ensemble de la population mais ils fonctionnent par téléphone via une permanence téléphonique 24h/24 au numéro 106. Outre l'aide par téléphone, il existe actuellement à des moments programmés une offre d'aide on-line. Le budget total s'élevait à 1.550.565,54 euros en 2003 et 1.585.908,90 euros en 2004. Le nombre minimum de membres du personnel auxquels s'applique l'agrément était de 24 équivalents temps plein en 2003 et en 2004.*



*Ces personnes constituent le cadre professionnel qui veille à la politique, à l'organisation et à l'accompagnement des quelque 500 bénévoles qui assurent l'aide par téléphone.*

*Les centres autonomes d'aide sociale générale peuvent, en plus de leur mission générale, être chargés de tâches à l'intention de certains groupes cibles, pour répondre à certains besoins et/ou problèmes régionaux. Ces tâches supplémentaires doivent concerner une ou plusieurs des activités suivantes : activités déployées conformément à une réglementation autre que celle relative à l'aide sociale générale, activités au sujet desquelles une convention formelle a été conclue avec une autre autorité ou instance, activités qui sont entièrement ou partiellement financées par des moyens publics autres que le budget de l'aide sociale générale.*

*Il s'agit principalement des activités suivantes :*

- *aide sociale et service social aux détenus et à leurs proches en vue de leur réintégration sociale. L'effectif du personnel comptait 88 équivalents temps plein en 2003 et 2004. Le budget total s'élevait 3.878.867 euros en 2003 et 3.964.046 euros en 2004.*

Il convient de noter à cet égard que la Chambre des Représentants a adopté le 2 décembre 2004 la « Loi de principes concernant l'administration des établissements pénitentiaires ainsi que le statut juridique des détenus ». Pour traduire les compétences flamandes à l'égard des détenus de façon correcte dans le cadre de cette Loi de principes, le « Plan stratégique aide et service aux détenus » du 8 décembre 2000 fait autorité.

Au niveau fédéral, on entamera bientôt le processus qui doit déboucher sur les arrêtés d'exécution de cette nouvelle loi. Vu les nombreuses zones de contact avec les évolutions au niveau de la vision, de la politique et de la pratique (des dispositifs) de la Communauté flamande, il est important que la Communauté flamande se manifeste.

C'est pourquoi, la Cellule stratégique Société et Criminalité a pris des initiatives et dispense des services afin que la Communauté flamande puisse systématiquement mieux garantir que les personnes touchées par la criminalité puissent exercer leur droit à une aide. Ceci doit se réaliser grâce à la concertation et à la coopération avec l'autorité fédérale, grâce au soutien du terrain et avec la coopération de celui-ci et via la mise sur pied et le suivi de projets novateurs (cf. annexe 4).

- *aide sociale et service social aux victimes de délits. 54 équivalents temps plein y furent affectés tant en 2003 qu'en 2004. Le budget total s'élevait à 2.380.214 euros en 2003 et à 2.432.482 euros en 2004*
- *aide aux délinquants sexuels. 10,5 équivalents temps plein y furent affectés tant en 2003 qu'en 2004. Le budget total s'élevait à 462.819 euros en 2003 et à 472.982 euros en 2004*
- *sélection des candidats-adoptants, rapports familiaux et fourniture d'avis dans le cadre d'une adoption internationale*
- *médiation de dettes*
- *accompagnement en cas de contacts parents-enfants interrompus ou conflictuels. Cela fut encore subventionné par l'autorité fédérale en 2003 mais on y affecta 33 équivalents temps plein en 2004.*

Pour de plus amples informations :

<http://www.wvc.vlaanderen.be/algemeenwelzijnswerk>

<http://www.wvc.vlaanderen.be/welzijnjustitie>

#### 2.4. Politique des seniors

La politique des seniors en Flandre est dans une large mesure une politique catégorielle, qui sert à piloter les structures pour seniors. Cette politique programme, agréée et subventionne des structures de base résidentielles comme les maisons de repos, les complexes d'habitations avec services et les service-flats ainsi que des dispositifs annexes dans les soins à domicile qui viennent compléter les soins ambulatoires : les centres de soins de jour et les centres de court séjour.

Cette politique a été greffée sur le Décret de base de 1985. Depuis lors, le paysage des soins a profondément changé : la population vieillit fortement et le senior qui recourt à ces dispositifs n'est pas seulement plus âgé, il a

aussi besoin de plus de soins. Vu ces évolutions, la Flandre tend vers une politique des seniors intégrée avec une vision globale du problème du vieillissement.

A l'initiative du Ministre de l'aide sociale de l'époque, un projet a été lancé en 2001 : « Vers une politique des seniors flamande renouvelée ». Sept groupes de travail thématiques ont été constitués avec un groupe de pilotage assurant la coordination du processus. Les thèmes choisis étaient les suivants : « Allochtones », « Soins axés sur les besoins », « Personnes démentes », « Formes d'agrément », « Politique inclusive », « Logement de qualité » et « Intervenants de proximité- bénévoles ». Tous les groupes de travail ont finalisé leurs avis dans des rapports finaux que le groupe de pilotage assurant la coordination a alors intégré dans un rapport de synthèse. Ces documents ont constitué le fil conducteur pour la mise au point d'un Décret Seniors actualisé adaptant et intégrant les politiques actuelles en matière de soins à domicile et de soins aux personnes âgées.

Via un soutien financier et des projets expérimentaux, le ministre souhaite également obtenir des informations stratégiques devant déboucher sur une politique des seniors plus cohérente et intégrée.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003, la norme pour les experts en animation et en activation au sein des maisons de repos a été portée à 0,5 ETP par 30 places. A partir de 120 places, on exige uniquement une occupation supplémentaire de 0,25 ETP par tranche entamée de 30 places.

En même temps que le relèvement de la norme, on a décidé de subventionner cette norme pour les maisons de repos agréées gérées par une administration locale ou provinciale ou par une association sans but lucratif.

Compte tenu des 52.826 places dans des maisons de repos agréées au 1<sup>er</sup> janvier 2003, 936,12 ETP experts en animation et en activation entraient en ligne de compte pour une subvention pour l'exercice 2003. Un budget de 4.364.784,02 euros a été prévu pour eux en 2003.

Compte tenu des 54.542 places dans des maisons de repos agréées au 1<sup>er</sup> janvier 2004, 971,75 ETP experts en animation et en activation entraient en ligne de compte pour une subvention pour l'exercice 2004. Un budget de 13.039.747,44 euros a été prévu pour eux en 2004.

Les maisons de repos occupant encore des travailleurs ex-TCT (Troisième Circuit de Travail) reçoivent en plus de la subvention « fonctionnement de l'animation » un supplément TCT.

Le montant total de ces suppléments pour l'exercice 2003 s'élevait, sur base de l'occupation de 496,30 ex-TCT au 1<sup>er</sup> janvier 2003, à 14.054.373,35 euros.

Le montant total pour l'exercice 2004 s'élevait, sur base de l'occupation de 482,59 ex-TCT au 1<sup>er</sup> janvier 2004, à 11.675.620,21 euros.

Via la conclusion de conventions, nous pouvons soutenir structurellement un certain nombre de partenaires pertinents pour qu'ils nous aident à façonner la politique.

La Communauté flamande a conclu, le 19 mars 2003, une convention avec l'asbl Vlaams Ouderen Overleg Komitee (OOK) qui lui garantit un subventionnement structurel.

L'OOK a pour mission de sensibiliser la population à la problématique des seniors et aux divers aspects de la politique à mener à l'égard des personnes âgées. L'OOK veut faire en sorte que la société soit plus accessible aux seniors afin d'éviter ou de supprimer l'isolement social et les discriminations éventuelles à l'égard des personnes âgées. L'OOK essaye de développer une image positive des seniors et il défend les intérêts moraux et matériels des seniors en Flandre. Via des commissions, des groupes de travail et d'autres activités (parlement des seniors, semaine des seniors, journées d'étude, etc.), l'OOK réunit un groupe aussi large que possible de personnes âgées et d'organisations intéressées par la problématique des seniors et la politique en la matière. La subvention accordée à l'OOK dans le cadre d'une convention annuelle s'élevait à 205.000 euros en 2003 et 205.000 euros en 2004.

Le 21 avril 2004, le Parlement flamand a adopté une proposition de Décret « encourageant une politique flamande inclusive à l'égard des seniors et la participation politique des seniors ».

Pour plus d'informations : [www.vlaanderen.be/ouderenzorg](http://www.vlaanderen.be/ouderenzorg)

## 2.5. Aide à la famille

La Communauté flamande agréée et subventionne les centres d'aide intégrale à la famille. Ceci se fait conformément à l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 juillet 1997 réglant l'agrément et le subventionnement des centres d'aide intégrale aux familles, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand du 8 décembre 1998,

du 21 janvier 2000, du 17 juillet 2000, du 30 mars 2001, du 23 novembre 2001, du 25 octobre 2002 et du 7 novembre 2003.

Un centre d'aide intégrale à la famille est une structure qui veille à l'accompagnement ambulatoire ou à l'accueil et à l'accompagnement résidentiels ou semi-résidentiels de futures mères et de parents et d'enfants.

Le centre offre admission et accompagnement aux familles et aux membres de famille dont le fonctionnement familial est devenu si problématique que la désintégration de la famille constitue une menace réelle. On y aborde toutes sortes de problèmes tels que la maltraitance du partenaire et /ou des enfants, l'inceste, l'assuétude, les mères mineures ou les futures mères mineures, etc.

L'accueil et /ou l'accompagnement visent à éviter la désintégration familiale, à augmenter l'assise des familles et à réduire la charge qui pèse sur les membres de la famille, à améliorer les aptitudes relationnelles, l'émancipation et l'intégration sociale. On essaye aussi longtemps que faire se peut d'associer tous les membres de la famille à ce processus.

En ce qui concerne l'aide et les services fournis, les centres doivent respecter les dispositions du Décret du 29 avril 1997, suivi par le Décret de 2003 relatif à la gestion de la qualité. Ces dispositions sont concrétisées dans un arrêté ministériel et concernent les normes en matière d'orientation utilisateurs, d'acceptabilité sociale, d'efficacité, d'efficience et de continuité de l'aide. En outre, cet arrêté ministériel détermine la politique de qualité (manuel de qualité et planification de la qualité) que les centres doivent développer.

L'administration compétente contrôle sur place ou sur pièces le respect des conditions d'agrément et de subventionnement. Si le centre ne remplit plus une ou plusieurs conditions d'agrément ou de subventionnement, si une fraude aux subventions est constatée dans un centre ou si le centre ne collabore pas au contrôle, le ministre peut retirer l'agrément ou stopper entièrement ou partiellement le subventionnement pour un délai à déterminer par lui et / ou récupérer entièrement ou partiellement l'enveloppe de subvention déjà versée pour un délai à déterminer par lui. Il doit d'abord suivre toutes les étapes de la procédure, telles que fixées par la réglementation, et toutes les possibilités de recours doivent être épuisées.

Six centres d'aide intégrale à la famille sont agréés en Flandre. Ils sont constitués sous la forme d'asbl. Chaque centre doit disposer d'une équipe du personnel comprenant au moins une direction, un staff, une fonction d'accompagnement, administrative et/ou logistique ; cette équipe doit se composer au moins de 5 équivalents temps plein. Au total ce sont 95,35 équivalents temps plein qui ont été occupés et subventionnés tant en 2003 qu'en 2004.

Le financement de ces centres se fait via le principe de la subvention salariale individuelle, telle que concrétisée dans la réglementation. La subvention totale s'élevait à 4.844,84 euros en 2003 et 5.046 euros en 2004.

## *2.6. Aide à domicile*

Le Gouvernement flamand a adopté le 24 juillet 1997 l'arrêté réglant l'agrément et le subventionnement des services d'aide aux familles et aux personnes âgées (maintenant les services d'aide à la famille). A cette occasion, on a actualisé le statut vieux de 11 ans des « aides familiales et aides seniors » et on en a fait le statut de « l'aide soignante ». Ce statut tient compte de la mutation des besoins des utilisateurs de soins à domicile et des évolutions au sein de la profession.

L'aide familiale et l'aide aux personnes âgées ont été intégrées dans les soins à domicile par le Décret du 14 juillet 1998.

Ce Décret « Soins à domicile » prévoit six structures et une association :

- les services d'aide familiale (anciennement les services d'aide à la famille et aux personnes âgées)  
Mission : proposer des soins personnels, une aide ménagère et une aide au nettoyage, proposer un soutien et un accompagnement psychosocial et pédagogique général en rapport avec les soins personnels et l'aide ménagère.
- le centre de services local  
Mission : offrir aux habitants des activités de nature informative, récréative et formative en vue de renforcer le réseau social et offrir ou rendre accessible une aide lors des activités de la vie quotidienne.

- le service d'aide régional : informer les demandeurs d'aide, les intervenants de proximité et les bénévoles au sujet de toutes les structures agréées de la région, au sujet de l'aide et des services matériels et immatériels et au sujet des interventions sociales ; donner son avis sur l'aide et les services matériels et immatériels et sur les interventions sociales et les rendre accessibles ainsi que organiser et soutenir l'aide volontaire.
- le centre de soins de jour  
Mission : proposer aux demandeurs d'aide, dans des locaux réservés à cet effet, sans logement, des soins de jour ainsi que, en tout ou en partie, une aide familiale et ménagère usuelle.
- le centre de court séjour  
Mission : proposer aux demandeurs d'aide, dans des locaux réservés à cet effet, pendant la nuit ou une période limitée, un séjour ainsi que, en tout ou en partie, une aide familiale et ménagère usuelle.
- le service de garde  
Mission : coordonner la demande et l'offre en matière de services de garde, en collaboration avec les volontaires
- l'association des demandeurs d'aide et des intervenants de proximité  
Mission : soutenir les demandeurs d'aide et leurs intervenants de proximité et reconnaître et défendre leurs intérêts communs

La programmation pour 2004 :

- *Les services d'aide familiale :*  
Il existe 126 services agréés d'aide à la famille ; 19 d'entre eux sont organisés par une association (ASBL), les 107 autres par des CPAS. Au total, on a accordé 14.102.156 heures.
- *Les centres de services locaux :*  
On prévoit 568 centres de services locaux, soit 145 centres en province d'Anvers, 98 en Brabant flamand, 75 dans le Limbourg, 124 en Flandre orientale, 106 en Flandre occidentale et 20 à Bruxelles-Capitale.
- *Les centres de services régionaux :*  
On prévoit 60 centres de services régionaux, soit 16 centres en province d'Anvers, 10 en Brabant flamand, 8 dans le Limbourg, 13 en Flandre orientale, 11 en Flandre occidentale et 2 à Bruxelles-Capitale.
- *Les centres de soins de jour :*  
On prévoit 2.488 unités de séjour en soins de jour, ce qui correspond plus ou moins à 166 centres, soit 659 unités en province d'Anvers, 402 en Brabant flamand, 279 dans le Limbourg, 559 en Flandre orientale, 479 en Flandre occidentale et 110 à Bruxelles-Capitale.
- *Centres de court séjour :*  
On prévoit 2.488 possibilités d'hébergement pour un court séjour. Chaque centre agréé pour les courts séjours compte au minimum 3 et au maximum 10 possibilités d'hébergement, soit 659 possibilités d'hébergement dans la province d'Anvers, 202 en Brabant flamand, 279 dans le Limbourg, 559 en Flandre orientale, 479 en Flandre occidentale et 110 à Bruxelles-Capitale.
- *Services de garde :*  
On a prévu 60 services de garde, soit 60 (ne serait-ce pas plutôt 16 ?) dans la province d'Anvers, 10 en Brabant flamand, 8 dans le Limbourg, 13 en Flandre orientale, 11 en Flandre occidentale et 2 à Bruxelles-Capitale.
- *Associations des demandeurs d'aide et des intervenants de proximité*  
Il y en a 5 prévues.

Pour plus d'informations : <http://www.wvc.vlaanderen.be/thuiszorg>

### **En Communauté française**

<b>Article 14 - § 1<sup>er</sup></b>	
Quels services sociaux sont proposés aux enfants, aux jeunes, aux personnes handicapées et aux toxicomanes dans les Communautés ?	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aide aux personnes en difficulté (brochure pages 13 et 14)</li><li>- Intervention dans les traitements médicaux de longue durée</li><li>- Intervention dans les frais d'orthodontie</li><li>- Intervention dans les frais de prothèses</li><li>- Chèque pour les moins valides</li><li>- Prime complémentaire de naissance ou d'adoption</li><li>- Intervention dans les frais de garde des enfants non encore scolarisés</li><li>- Chèque cadeau et fête à l'occasion de la Saint Nicolas</li><li>- Allocation de rentrée scolaire</li><li>- Intervention dans les stages tant scolaires que de vacances</li><li>- Organisation de journées de plein air pendant les vacances, en internat ou en externat</li><li>- Intervention dans les abonnements pris auprès d'organismes sportifs et culturels</li><li>- Organisation de week-ends en famille</li></ul> Voir brochure 2006 en annexe

### **En Communauté germanophone**

Question A

Vous trouvez la réponse à cette question dans les annexes dans le document intitulé KOMPASS, ein « psychosozialer Wegweiser » für die Deutschsprachig Gemeinschaft Belgiens.

Question B

Ces questions à l'exception des liens avec les organes de la sécurité sociale sont réglementées par des contrats entre chaque service et la Communauté. Etant donné que ces contrats diffèrent d'une organisation à l'autre, il est impossible de développer ici toutes ces conditions.

Les liens avec les organes de la sécurité sociale sont réglementés par le SPF de la sécurité sociale de l'Etat fédéral.

Question C

La Communauté germanophone dispose depuis mai 2004 d'une page Web 'www.dglive.be' sur laquelle beaucoup d'informations sur la Communauté, ses services ainsi que les services et institutions subventionnés sont publiés.

Les dépenses pour publications et activités pour rendre plus connus et plus accessibles les différents services sont toujours des dépenses subsidiées.

Pour tout citoyen, il existe la possibilité de se plaindre auprès du Ministère, s'il n'est pas content des services rendus par un service social subventionné par la Communauté.

En ce qui concerne les C.P.A.S. (Centre publics d'action sociale), la loi prévoit une possibilité de recours auprès du tribunal de travail en cas de refus d'aide.

## ARTICLE 14 : DROIT AU BENEFICE DES SERVICES SOCIAUX

### ARTICLE 14§2

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à bénéficier des services sociaux, les Parties s'engagent à encourager la participation des individus et des organisations bénévoles ou autres à la création ou au maintien de ces services ; »*

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

##### **En Communauté germanophone**

Depuis plusieurs années, le groupe de travail « rapport social » s'est orienté dans son travail vers la méthode du dialogue (// ATD Quart-Monde, // Processus du service de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale auprès du centre d'égalité des chances et de lutte contre le racisme, // groupe interministériel au niveau national, ministère de l'intégration sociale).

Ce dialogue en Communauté germanophone a été tenu de façon plus approfondie avec 4 organisations :

- Wohnraum für Alle à St.Vith
- Caritas-Gruppe St.Vith
- Soziale Integration und Alltagshilfe à Eupen
- Haus der Begegnung à Eupen

Ce processus est encore en plein épanouissement et loin d'être terminé.

Il poursuit le but de motiver chaque individu concerné à prendre en main sa propre situation, à le responsabiliser, à le faire participer aux actions diverses.

##### **Exemple :**

Organisation d'une grande manifestation dans le cadre de la « Journée mondiale de la lutte contre la pauvreté », le 18 octobre 2003 à l' Institut « Robert-Schuman » à Eupen :

- Ateliers d'écriture
- Ateliers artistiques
- Ateliers cinématographique (film sur la problématique du « logement » au sud de la Communauté germanophone)
- Préparation en commun de repas asiatiques et africaines
- Restaurant/bar
- Stands d'info

*Débat politique en présence de représentants des partis politiques et ministres responsables sur la pauvreté et l'exclusion sociale (les questions posées ont été élaborées par des personnes concernées), ...*

##### **En Communauté flamande**

Voir contribution article 14§1.

**ARTICLE 15 : DROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES A L'AUTONOMIE, A L'INTEGRATION SOCIALE ET A LA PARTICIPATION A LA VIE DE LA COMMUNAUTE**

## ARTICLE 15§1

*« En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration social et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment à prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées ; »*

### **Réglementation belge**

#### *En Région wallonne*

##### **Question A**

Pour être admissibles aux prestations de l'AWIPH en matière de formation professionnelle, les demandeurs doivent répondre aux conditions suivantes :

1. une condition d'âge : le demandeur doit avoir moins de 65 ans au moment où il introduit sa première demande d'intervention ;
2. une condition de nationalité : il doit être belge, avoir le statut d'apatride ou de réfugié, être travailleur ou enfant de travailleur d'un Etat membre de l'Union européenne ou pouvoir être assimilé conformément à la réglementation applicable à l'AWIPH. Les personnes qui ne répondent pas à la condition de nationalité peuvent bénéficier des prestations de l'AWIPH si elles justifient d'une période de résidence régulière et ininterrompue de 5 ans en Belgique au moment de leur demande ;
3. condition de domicile : il doit être domicilié sur le territoire de la région wallonne de langue française ou être dans les conditions permettant d'appliquer les accords de coopération avec les autres communautés ;
4. condition de handicap : il doit justifier d'un handicap mental d'au moins 20 % ou d'un handicap physique ou sensoriel d'au moins 30 % ;
5. une condition liée à la fin de l'obligation scolaire ;
6. une condition liée à l'inadéquation des formations « généralistes » pour l'un des motifs suivants :
  - leurs infrastructures ne sont pas accessibles ;
  - elles supposent des acquis dont le bénéficiaire ne dispose pas ;
  - elles sont moins favorables à son épanouissement ;
  - elles se basent sur une pédagogie inadaptée

*En extrapolant les données de l'enquête sur les forces de travail (EFT) de 2002, on peut considérer que 350.000 Wallons en âge de travailler ont répondu positivement à la question relative à une limitation de leurs activités.*

##### **Question B :**

###### **Sous-question a.**

Les équipes pluridisciplinaires des Bureaux régionaux de l'Agence collectent des informations relatives aux aptitudes des personnes handicapées demandeuses d'une insertion professionnelle auprès de la personne elle-même, du corps médical, des établissements scolaires ou de formation qu'elle a fréquentés, etc. Cependant,

contrairement à ce qui se concevait il y a quelques années, on considère maintenant que la confrontation aux exigences réelles d'un emploi est la meilleure source d'information à propos des aptitudes des personnes handicapées. C'est pourquoi plusieurs formules ont été développées pour permettre une confrontation progressive aux réalités du travail : stage de découverte (immersion d'une semaine), module d'émergence et d'insertion (jusqu'à trois mois), contrat d'adaptation professionnelle, etc.

Concernant l'accès au contrat d'adaptation professionnelle, la réglementation en la matière prévoit que le stagiaire doit :

- ➔ doit être reconnu par l'AWIPH,
- ➔ ne plus être soumis à l'obligation scolaire ;
- ➔ ne pas avoir de qualification et/ou d'expérience professionnelles directement utilisables sur le marché de l'emploi ;
- ➔ avoir de bonnes chances de succès dans le métier envisagé.

Sous-question b.

Les questions liées à la scolarité fut-elle ordinaire ou spécialisée ne relèvent pas aux compétences régionales mais bien à celles de la Communauté française.

Sous-question c.

Un large éventail de moyens est mis au service de l'orientation des personnes handicapées. Ainsi, elles peuvent :

- ➔ rencontrer un **attaché en intégration professionnelle** ou un **psychologue** de l'Agence,
- ➔ consulter un **Carrefour Formation** ou un **Carrefour Emploi Formation**, service géré conjointement par l'AWIPH, le Forem, l'enseignement de promotion sociale, l'Interfédération des entreprises de formation par le travail et des organismes d'insertion socio-professionnelle, et l'IFAPME,
- ➔ solliciter les services du **FOREM**,
- ➔ demander la collaboration d'un **Service d'accompagnement**,
- ➔ entreprendre un module d'émergence et d'insertion, ou une période d'immersion, dans un Centre agréé par l'AWIPH,
- ➔ réaliser un **stage de découverte** d'un métier ou d'un secteur professionnel ... ou tout simplement du monde du travail,
- ➔ consulter un **Centre d'Orientation professionnelle spécialisée** pour personnes handicapées,
- ➔ s'inscrire dans certains **Organismes d'Insertion Socio-Professionnelle**,
- ➔ etc, ...

Les personnes handicapées bénéficiant d'une orientation dans les structures ordinaires ne sont pas identifiées en tant que telles. Il est dès lors impossible de fournir des statistiques en la matière.

#### **Apport des cellules d'accueil et du numéro vert.**

L'Agence initie, accompagne et soutient de nombreuses « mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées. »

Le dispositif développé regroupe une multitude d'initiatives dont l'intérêt et l'accès pourraient échapper à une partie des destinataires tant elles sont abondantes, variées et dispersées auprès de nombreux opérateurs. Il s'agit donc de bien informer les usagers, de les écouter, de les orienter et de les conseiller pour que les aides proposées leur soient connues, accessibles et qu'elles répondent efficacement à leurs besoins réels.

Il faut tenir compte également de la complexité du contexte institutionnel en Belgique et de la répartition des diverses compétences qui rendent malaisée la localisation immédiate du soutien souhaité et de l'instance concernée. La nécessité de mettre à la disposition des usagers une structure d'accueil qui les écoute et les renseigne, est d'autant plus évidente.

La mise en place s'est effectuée en deux étapes : la création des cellules accueil – EPOC et le lancement du numéro vert.

#### 1. Les cellules accueil – EPOC



Après une expérience pilote menée avec les Bureaux régionaux de Charleroi et Liège, des cellules accueil - EPOC ont été créées dans les Bureaux régionaux de Mons et Namur. Elles s'étendent actuellement vers les Bureaux régionaux de Wavre, Dinant et Libramont.

Les agents chargés de l'écoute, de la première orientation et du conseil ont pour mission :

- d'aider la personne à cerner ses besoins, l'informer et l'aider à traduire sa demande
- d'accroître sa capacité de choix de façon à garantir un recours à meilleur escient aux services ou prestations spécifiques
- de développer un soutien effectif aux démarches des personnes handicapées auprès des services publics et généraux grâce à des contacts privilégiés avec des personnes de référence
- de remettre le formulaire d'introduction de demande et aider à l'introduire correctement : spécifier les informations qui doivent être fournies, explorer les possibilités de recueil d'informations, accompagner à la rédaction de celui-ci et informer l'utilisateur sur les limites d'intervention de l'agence
- d'aider le Bureau régional à comprendre les demandes : donner de l'information à l'équipe pluridisciplinaire, aux agents en intégration professionnelle, aux assistants sociaux pour leur permettre d'approfondir ou de concrétiser l'analyse.

Leur action ne se substitue pas au travail en profondeur que réalisent les équipes pluridisciplinaires au sein des Bureaux régionaux. Certains usagers sont d'ailleurs directement dirigés vers ces équipes, d'autres sont orientés vers des services partenaires ou vers les services généraux.

## 2. Le numéro vert

A l'occasion du dixième anniversaire de l'Agence, une autre expérience a été menée le dernier trimestre de l'année 2005 : la mise à disposition d'un numéro de téléphone et de fax verts qui permettent d'interroger l'Agence gratuitement sur son offre de service, mais également sur l'entière de la problématique liée au handicap.

Trois conseillères sont attentives aux besoins et aux questions des personnes concernées par le handicap. Elles fournissent une information de qualité en collaboration avec chaque service de l'Agence. A l'instar des agents accueils - EPOC, elles guident les usagers vers le service adéquat au sein de l'AWIPH, vers les services généraux ouverts à tous, vers les services spécialisés ou vers les associations qui peuvent répondre aux besoins exprimés.

Les deux équipes jouent également un rôle de facilitateur en prenant contact éventuellement avec un collaborateur au sein du service concerné.

En développant ce double dispositif d'accueil, l'agence a voulu garantir à ses usagers une écoute de qualité relayée efficacement par les divers services de l'Agence qui oeuvrent pour assurer aux personnes handicapées l'égalité des chances sur le marché de l'emploi. En les renseignant complètement, voire en les accompagnant, elle veut également promouvoir l'accès de ses usagers aux dispositifs généraux d'aide à l'emploi et à la formation.

**Annexe : Liste de centres d'orientation professionnelle spécialisés.**

N°	nom du centre	rue - numéro	code	localité	téléphone 1
58	Clinique Saint-Pierre	Avenue Reine Fabiola, 9	1340	Ottignies	010 43 73 42
57	Service d'orientation spécialisée	Rue du Saulchoir, 56	7540	Kain	069 22 27 33
55	Clinique Regina Pacis	Chemin de Bricniot, 205	5002	Saint-Servais	081 72 13 33
50	Centre Henri Wallon	Clos Hennekinne, 128	4051	Vaux-sous-	043 67 11 65
88	Centre provincial de guidance	Rue P. Thomas, 4a	6600	Bastogne	061 21 28 08
172	L'Eveil	Rue Guillaume Joakin, 49	4300	Waremme	019 32 47 92
159	Centre de Santé Mentale Enfants-Parents	Rue Lambert le Bègue, 16	4000	Liège	042 23 41 12
101	Centre de guidance - service de santé mentale	Rue Castilhon, 62	6700	Arlon	063 22 15 34
156	Service de Psychologie Industrielle de l'IMTR	Rue de Villers, 1	6280	Gerpinnes	071 36 20 50
161	Centre d'Orientation et de Réadaptation	Chemin de Reumont, 133	5020	Malonne	081 44 57 81
160	Service de psychologie de l'enfant et de	Bvd du Rectorat, 5 - Sart Tilman	4000	Liège	043 66 21 11
157	Centre d'Observation et de Guidance d'Aulne	Rue d'Aulne, 1 c	6142	Leernes	071 51 55 43
51	L'Elan	Rue Vert Vinâve, 37	4041	Vottem	042 28 89 85
52	Centre d'orientation professionnelle spécialisée	Rue de l'Athénée, 21	7500	Tournai	069 22 17 38
53	Centre d'aide éducative M. Mélot	Avenue Baron Fallon, 34	5000	Namur	081 74 39 85
56	Centre de Réadaptation au Travail	Route de Dinant, 119	4557	Tinlot	085 51 94 51
76	Service de santé mentale	rue de Dinant, 20	4800	Verviers	087 22 16 45
158	Centre de Neuropsychiatrie et de Rééducation	Rue Hors Château, 59-61	4000	Liège	042 22 13 07

Sous-question d.

Les personnes handicapées bénéficiant d'une formation dans les structures ordinaires ne sont pas identifiées en tant que telles. Il est dès lors impossible de fournir des statistiques en la matière.

Le contrat d'adaptation professionnelle est une mesure de formation et d'insertion en entreprise. Il s'agit d'une formation par la pratique, sous la responsabilité de l'entreprise formatrice. Le programme de formation peut cependant être complété par le recours à un opérateur de formation. En 2005, ... personnes handicapées ont été impliquées dans une telle formation.

Sous-question e.

*Le contrat d'adaptation professionnelle étant réalisé en entreprise en vue d'assurer l'embauche du travailleur handicapé, on peut penser que ce mécanisme garantit l'ajustement au marché de l'emploi.*

### Sous-question f.

Dans le cadre d'une réadaptation professionnelle, les personnes handicapées peuvent bénéficier :

- ➔ d'indemnités de formation, portant leurs revenus aux alentours du revenu minimum moyen mensuel garanti,
- ➔ d'une intervention dans les frais de déplacement et/ou de séjour,
- ➔ d'une prise en charge de matériel spécifique éventuellement nécessaire en raison du handicap (aménagement du poste de travail),
- ➔ d'un accompagnement pédagogique en raison d'une déficience sensorielle.

## Question C

La formation est accessible à toute personne handicapée ayant satisfait à l'obligation scolaire (18 ans).

. L'AWIPH agréée et subventionnée 14 centres de formation professionnelle (CFP), pour un nombre d'heures de formation maximal que ceux-ci peuvent prester annuellement. Ce nombre est fixé actuellement à 863.812.

b. Le nombre de personnes handicapées ayant suivi une formation professionnelle s'est élevé en 2004 à 825.

c. La réglementation fixe les normes d'encadrement dont doivent disposer au minimum les centres :

1° un demi équivalent temps plein, ou un équivalent temps plein si les heures agréées excèdent 35.000 heures, occupant la fonction de directeur ;

2° un demi équivalent temps plein chargé des tâches administratives ;

3° un demi équivalent temps plein occupant la fonction d'agent en intégration professionnelle ;

4° un demi équivalent temps plein occupant la fonction d'assistant social ;

5° un équivalent temps plein, occupant la fonction de formateur, par tranche de 11.000 heures agréées ;

6° un demi équivalent temps plein occupant la fonction de psychologue, dans les centres qui sont agréés pour développer un module d'urgence et d'insertion.

En outre, les centres doivent comporter parmi leur personnel un coordinateur pédagogique.

L'ensemble des centres de formation professionnelle occupent actuellement 232 travailleurs.

d. Le parlement wallon a adopté en 2004 un décret relatif au dispositif intégré d'insertion socio-professionnelle dont la mise en application se fait progressivement. Dans ce cadre, diverses initiatives sont prises pour assurer une priorité aux demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi (dont les personnes handicapées), mettre en commun entre opérateurs les informations relatives à son employabilité et à son parcours, faciliter le passage d'un opérateur à l'autre dans le cadre d'un parcours cohérent et du développement de filières de formation inter-opérateurs.

Par ailleurs, des conventions bilatérales peuvent être conclues. C'est notamment le cas avec le Forem, opérateur public d'insertion et de formation.

Pour remplir leurs missions et répondre aux besoins de leurs stagiaires, les CFP ont développé des partenariats dans différents secteurs, et ce principalement dans :

- le secteur de la formation : des OISP, les autres CFP, l'ASBL « Lire et écrire », l'enseignement spécial, la Croix-Rouge, les Carrefours-formation, la FUNOC, la promotion sociale, ... ;
- le secteur de la santé et de la santé mentale : les médecins généralistes, les centres de planning, les services de santé mentale, les psychiatres, ... ;
- le secteur social : les services d'accompagnement, les services résidentiels, les CPAS, les centres de réadaptation fonctionnelle, les maisons d'accueil, les services résidentiels de transition, ... ;

- le secteur de l'emploi : le Comité subrégional de l'emploi, les maisons de l'emploi, les entreprises, les agences d'intérim, ...

Bien entendu, l'AWIPH a noué des collaborations ou des accords de coopération avec d'autres organismes investis dans la formation ou la réadaptation professionnelle (l'INAMI, le FOREM, ...) ainsi qu'avec les autres communautés (Communautés flamande, Communauté germanophone, COCOF), afin de pouvoir garantir la libre circulation des personnes handicapées dans les institutions respectives.

## En région flamande

### Article 15, §1<sup>er</sup>

#### 1. QUESTIONNAIRE (période de référence 2001 – 2004)

##### A.

Pendant la période de référence, on a continué à appliquer la définition du handicap telle que fixée à l'article 2 §2 du décret du 27 juin 1990 portant création d'un Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées : « **toute limitation importante et de longue durée des chances d'intégration sociale d'une personne suite à une altération de ses facultés mentales, psychiques, physiques ou sensorielles** ». Sont également toujours d'application les conditions prévues dans le décret pour l'inscription au Fonds flamand, à savoir la condition d'âge (au moment de sa demande, la personne handicapée ne peut avoir atteint l'âge de 65 ans accomplis) et les conditions de séjour, de même que l'arrêté du Gouvernement flamand du 15 décembre 2000 (entré en vigueur le 24 janvier 2001) qui prévoit un certain nombre de dispenses par rapport aux conditions de séjour.

Note : A la suite de la réforme de l'administration flamande, le Fonds flamand va dans les semaines à venir (normalement au 1<sup>er</sup> avril 2006) être remplacé par l'Agence flamande pour les Personnes handicapées. A ce moment, le décret du 7 mai 2004 portant création de l'agence autonomisée interne dotée de la personnalité juridique " Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap " (Agence flamande pour les Personnes handicapées) entrera en vigueur. A l'article 2, §2, la définition du handicap a été modifiée comme suit : « **tout problème important et de longue durée de participation d'une personne dû à l'interférence entre des troubles de fonctionnement de nature mentale, psychique ou sensorielle, des limitations dans l'exécution d'activités et des facteurs personnels et externes** ».

Les conditions pour avoir droit aux avantages de l'Agence flamande sont fixées aux articles 20 (la condition d'âge est restée la même : la personne handicapée ne peut avoir atteint l'âge de 65 ans accomplis au moment de la demande d'indication) et 21 (les conditions de séjour sont également restées inchangées : la personne handicapée doit résider effectivement en Belgique et doit en outre produire la preuve soit d'une résidence ininterrompue de cinq ans, soit d'une résidence non ininterrompue d'un total de dix ans en Belgique).

Au total, on compte environ 640.000 personnes en âge de travailler (15-64 ans) ayant un handicap ou des problèmes de santé de longue durée. Parmi elles, on dénombre 475.000 à 500.000 personnes ayant des incapacités fonctionnelles pour travailler ou pour rechercher un emploi (« personnes handicapées pour le travail »). Ces données se basent sur l'Enquête socio-économique 2001 et l'Enquête sur les forces de travail (Institut national de statistiques) 2002.

##### B.

##### a)

L'évaluation d'un « handicap » en vue de l'inscription au Fonds flamand est faite par des équipes multidisciplinaires agréées par le Fonds flamand (par exemple, centres pour l'accompagnement des élèves ; centres pour l'orientation professionnelle spécialisée des personnes handicapées ; centres de revalidation ; mutuelles, ...).

Les rapports des équipes multidisciplinaires débouchent sur l'évaluation par une Commission d'évaluation multidisciplinaire provinciale (PEC) et sur la décision prise par le Fonds de reconnaître ou non à une personne handicapée le droit à des mesures de promotion de l'emploi, limitées au circuit économique normal, ou le droit à des mesures incluant une occupation en milieu protégé.

En ce qui concerne l'orientation professionnelle proprement dite (indépendamment de la procédure d'inscription susmentionnée), les Centres pour l'orientation professionnelle spécialisée des personnes handicapées (CGVB) sont les mieux équipés pour évaluer les capacités des personnes handicapées demandant à pouvoir bénéficier de mesures de promotion de l'emploi.

Souvent, les services d'insertion professionnelle organisent des « semaines pour starters » avec des screenings dans un CGVB ou un Centre de formation professionnelle (CBO) pour évaluer les capacités professionnelles d'une personne handicapée.

Il n'existe toutefois pas de normes standardisées pour l'évaluation des capacités, qui diffèrent en outre selon la nature du handicap.

## b)

Les jeunes dont le développement physique, psychologique, social ou intellectuel est entravé par un handicap, des difficultés d'apprentissage ou d'éducation peuvent être accueillis dans **l'enseignement spécial**. Ces jeunes ont besoin, de façon temporaire ou permanente, d'une assistance spéciale et d'un enseignement adapté. L'objectif est d'intégrer le plus optimalement possible l'élève dans le milieu scolaire et la société par le biais d'une offre pédagogique et didactique individualisée. Les années d'apprentissage dans l'enseignement secondaire spécial (BuSO) correspondent rarement aux années de scolarité dans l'enseignement secondaire ordinaire. En effet, un élève ne passe dans la « phase d'apprentissage » suivante que lorsqu'il est prêt.

Il existe huit types dans l'enseignement secondaire spécial, adaptés aux besoins éducatifs et scolaires d'un certain groupe d'enfants :

- ° type 1 : enfants ayant un handicap mental léger
- ° type 2 : enfants ayant un handicap mental modéré ou grave
- ° type 3 : enfants ayant des troubles du comportement et/ou des problèmes émotionnels graves
- ° type 4 : enfants ayant un handicap physique
- ° type 5 : enfants admis dans un hôpital ou qui séjournent dans un préventorium pour raisons médicales
- ° type 6 : enfants ayant un handicap visuel
- ° type 7 : enfants ayant un handicap auditif

Dans l'enseignement secondaire spécial, on organise des formations selon le type et selon les possibilités de l'élève :

- ° forme 1 : une formation sociale en vue de l'intégration dans un milieu de vie protégé
- ° forme 2 : formation sociale et générale et formation au travail en vue d'une intégration dans un milieu de vie et de travail protégé
- ° forme 3 : formation sociale et professionnelle générale en vue d'une intégration dans un milieu de vie et de travail normal
- ° forme 4 : préparation à des études dans l'enseignement supérieur et à l'intégration dans la vie active. Dans chaque forme, l'organisation et l'offre sont adaptées aux besoins éducatifs et scolaires spécifiques de chaque élève. Dans l'enseignement secondaire de plein exercice, 3,78% des élèves suivent l'enseignement spécial.

Nombre d'élèves dans l'enseignement secondaire spécial :

Année scolaire 2000-2001 : 15.763 (3,67%)

Année scolaire 2001-2002 : 16.084 (3,74%)

Année scolaire 2002-2003 : 16.402 (3,76%)

Année scolaire 2003-2004 : 16.792 (3,78%)

Il existe 110 écoles qui dispensent un enseignement secondaire spécial.

L'enseignement intégré (GON) permet également à des jeunes ayant un handicap de fréquenter une école d'enseignement secondaire ordinaire. Ils reçoivent l'aide d'experts de l'enseignement spécial. L'enseignement intégré peut être considéré comme un accord de coopération entre enseignement spécial et enseignement ordinaire. Il a pour objectif de permettre aux élèves ayant un handicap ou des problèmes d'apprentissage et/ou éducatifs de suivre les cours et les activités dans une école de l'enseignement ordinaire avec une assistance prodiguée par une école de l'enseignement spécial. Cette dernière reçoit des périodes de cours supplémentaires et /ou des heures supplémentaires d'aide paramédicale et une prime d'intégration (pour compenser les frais de déplacement des accompagnateurs GON).

Entrent uniquement en compte pour l'enseignement intégré les élèves qui, sans cette aide GON, devraient suivre l'enseignement spécial. C'est pourquoi, une des conditions d'admission est la fourniture d'une attestation enseignement spécial.

Nombre d'élèves dans l'enseignement intégré, accompagnés au départ de l'enseignement secondaire spécial :

Année scolaire 2000-2001 : 466

Année scolaire 2001-2002 : 491

Année scolaire 2002-2003 : 598

Année	scolaire	2003-2004 :	772
-------	----------	-------------	-----

Nombre d'élèves dans l'enseignement secondaire intégré :

Année scolaire 2002-2003 : 680

Année	scolaire	2003-2004 :	908
-------	----------	-------------	-----

c)

1. Parcours d'insertion professionnelle pour les personnes handicapées (cadre spécialisé)

Le parcours d'insertion est une méthode d'accompagnement individuel des personnes (handicapées) pendant les différentes étapes de leur parcours vers le marché du travail. Le régime actuellement applicable est celui prévu dans l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 décembre 1998.

Un Service Parcours d'insertion (ATB-dienst) est une association sans but lucratif, agréée par le Fonds flamand, ayant pour objectif de réaliser, au sein de la province, l'intégration professionnelle de personnes handicapées dans le circuit économique normal via la conclusion et la coordination de conventions, axées sur le client, conclues avec des partenaires qui ont pour but l'orientation, la formation, l'expérience professionnelle, le placement ou l'accompagnement lors de la mise au travail de groupes à risques. Il faut en tout cas que soient associés au fonctionnement et à la gestion du Service Parcours d'Insertion (SPI) un centre de formation professionnelle spécialisée (CBO) et un centre ou un service d'orientation professionnelle spécialisée (CGVB) ainsi qu'un atelier protégé. Vu la nature de la structure, un lien étroit avec le VDAB ou l'ORBEM (les services généraux de placement en Flandre et à Bruxelles) est également incontournable. Un Service Parcours d'Insertion (SPI) peut également accompagner des personnes provenant d'autres groupes à risques que les handicapés (maximum 45% du total) mais les coûts de cet accompagnement ne peuvent être supportés par le Fonds flamand et ils ne sont pas pris en compte dans le calcul des accompagnements et placements requis. Les SPI étant organisés sur base provinciale, la Flandre compte 5 services de ce genre (en 2001) qui occupent une cinquantaine de personnes au total (33 ETP).

L'objectif de ces services est d'accroître les chances du demandeur d'emploi handicapé de trouver ou de retrouver du travail dans le circuit économique normal. A cette fin, le SPI conclut avec la personne handicapée à accompagner une convention fixant la date de démarrage de la phase 1 du parcours et garantissant que la personne pourra compter pendant toute la durée du parcours sur les conseils et l'accompagnement du service. La première phase du parcours d'insertion comprend l'entrée, l'entretien préliminaire et la planification initiale du parcours. Au cours des phases suivantes, plusieurs actions peuvent être entreprises : formation préliminaire et formation (phase II), accompagnement vers le marché du travail (phase III), aide à l'embauche ou à l'établissement comme indépendant (phase IV) et suivi, évaluation finale et entretien de clôture (phase V). Il convient de déployer pour chaque personne handicapée un maximum d'efforts afin qu'elle puisse participer aux actions dans le circuit de formation et de travail normal, avec le VDAB ou l'ORBEM comme partenaires privilégiés, et éventuellement avec un soutien spécifique qui tienne compte des limitations de la personne handicapée. Ce soutien spécifique doit être fourni par des structures de formation et d'orientation professionnelles reconnues par le Fonds. Les SPI doivent également veiller à sensibiliser les employeurs à la mise au travail de personnes handicapées. Cette tâche incombe principalement au jobfinder (une fonction distincte ou partagée du personnel du SPI), qui doit établir un plan d'action et faire rapport à ce sujet. Le SPI vise en premier lieu à orienter la personne vers le marché du travail régulier, mais depuis 2001, il peut également jouer un rôle dans l'orientation vers une occupation en milieu protégé.

Depuis 2001, l'intégration des SPI dans les Lokale Werwinkels (boutiques locales de l'emploi) a renforcé la collaboration avec le VDAB et d'autres instances qui s'occupent de la mise au travail de groupes à risques. Les SPI mènent avec le VDAB une politique de gestion commune de l'ensemble du groupe cible des handicapés pour le travail (à l'inclusion d'un système commun de suivi des clients). Concrètement, cela implique que les personnes handicapées font l'objet d'un screening dans les boutiques pour l'emploi via le service de base du VDAB pour déterminer quelles sont leurs possibilités de trouver un emploi et, en fonction des résultats de cet examen et de commun accord, sont orientées vers un parcours SPI ou VDAB.

Au cours de la période de référence, les parcours d'insertion menés pour les clients réguliers du Vlaams Fonds ont été au nombre de :

2.789 en 2001  
2.838 en 2002  
3.067 en 2003  
3.452 en 2004

Les parcours d'insertion menés pour les "handicapés pour le travail" par le VDAB avec des moyens Vesoc ont été quant à eux au nombre de :

1.571 en 2002  
2.331 en 2003  
3.575 en 2004

Les SPI ont en outre réalisé des accompagnements, que ce soit pour des personnes handicapées ou non, sur la base d'un financement dans le cadre d'un projet (par exemple, cofinancement Fonds flamand /FSE ; FSE ; subventions provinciales, etc.)

## 2. Orientation professionnelle pour les personnes handicapées

Le 1<sup>er</sup> juillet 1999 est entré en vigueur le nouvel arrêté du Gouvernement flamand du 13 avril 1999 relatif à l'agrément et au subventionnement des Centres d'orientation professionnelle spécialisée pour les personnes handicapées (CGVB).

Pour être agréé, le centre doit pouvoir montrer qu'il est associé au fonctionnement et à la gestion d'un service parcours d'insertion (SPI) agréé par le Fonds flamand dans la province où se situe le centre ; de plus, il doit participer au réseau de concertation régional avec d'autres structures et organisations qui sont actives dans le domaine de l'orientation professionnelle et de l'orientation des groupes à risques vers le marché du travail, à l'inclusion des personnes handicapées. Les centres actifs au sein d'une même province doivent conclure entre eux un accord de coopération provincial. Lors de l'exécution de leur mission, ils doivent viser principalement 5 objectifs :

- détection et information ;
- pose de diagnostic multidisciplinaire
- orientation
- développement d'une méthodique en matière d'évaluation des compétences et d'analyse des environnements de travail
- innovations axées sur le marché du travail et /ou mise au point d'un instrumentaire diagnostique.

Le service comprend la fourniture d'informations aux personnes handicapées ou ayant un handicap présumé, de même qu'un diagnostic indépendant, multidisciplinaire et longitudinal et une orientation des personnes qui s'adressent de leur propre initiative au centre ou y sont envoyées par le Fonds, par une des instances visées à l'article 40 § du décret du Fonds flamand (c'est-à-dire une équipe multidisciplinaire agréée, par exemple un centre pour l'encadrement des élèves, etc.) ou par un SPI.

L'effectif minimum d'un centre se compose d'un licencié à temps plein en sciences psychologiques et pédagogiques, spécialisé en techniques psychodiagnostiques et un membre du personnel à mi-temps ayant au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire, avec une expertise en recherche et accompagnement social.

De plus, le centre doit avoir un accord de coopération avec un médecin spécialisé dans l'examen de personnes handicapées.

Il existe 17 centres agréés par le Fonds flamand.

Les centres effectuent des recherches pour le Fonds flamand (en tant qu'équipe multidisciplinaire dans le cadre de l'inscription au Fonds et en tant que service spécialisé dans le cadre du parcours d'accompagnement) mais depuis peu aussi dans le cadre des actions VESOC pour le groupe plus large des personnes handicapées pour le travail.

Pour les clients réguliers du Fonds flamand, les CGVB ont accompagné / examiné le nombre suivant de personnes :

2001 : 2.440  
2002 : 2.933  
2003 : 3.097  
2004 : 3.422

En outre, d'autres personnes, inscrites ou non au Fonds flamand, ont été examinées / accompagnées avec des moyens provenant de divers projets (VDAB/Vesoc ; FSE ; cofinancement Fonds flamand / FSE , ...).

**d)**

Il y a 12 centres de formation professionnelle spécialisés (CBO) agréés par le Fonds flamand, qui sont régis par l'arrêté du gouvernement flamand du 22 avril 1997. Les innovations les plus frappantes dans le fonctionnement de ces centres concernent la durée des formations, qui a été fortement raccourcie (quelques mois seulement – en moyenne 14 semaines) et le lieu de la formation qui, dorénavant, est beaucoup plus souvent une entreprise ou une organisation et bien moins le centre (au moins la moitié de la formation doit être dispensée sur le lieu de travail).

Nombre de cursistes réguliers du Fonds flamand qui ont suivi une formation professionnelle :

31 décembre 2001 : 392

31 décembre 2002 : 377

31 décembre 2003 : 377

31 décembre 2004 : 348

Nombre total de cursistes par année :

2001 : 1.686 dont 874 cursistes réguliers du Fonds flamand

2002 : 2.237 dont 880 cursistes réguliers du Fonds flamand

2003 : 2.433 dont 883 cursistes réguliers du Fonds flamand

2004 : 2.715 dont 869 cursistes réguliers du Fonds flamand

Outre les cursistes réguliers du Fonds flamand, il y a des cursistes, inscrits ou non au Fonds flamand, dont la formation est financée grâce à des projets (VDAB/Vesoc, FSE,...).

C'est en 2004 déjà, lors de l'entrée en fonction du nouveau gouvernement flamand, que la compétence en matière de formation professionnelle pour les handicapés a été transférée du Ministre de l'Action sociale au Ministre de l'Emploi. En 2005, on a posé les premiers jalons pour réaliser le transfert de l'agrément, du financement et du pilotage des CBO du Fonds flamand vers le VDAB, mais ce transfert ne prendra effectivement et complètement cours qu'en 2006.

La réglementation Fonds flamand prévoit, outre les formations professionnelles en CBO, des systèmes « assimilation d'une formation scolaire avec une formation professionnelle » et « formations d'entreprise » sur le lieu de travail.

**e)**

Les formations CBO sont axées sur une adaptation souple aux exigences du marché du travail. La réglementation CBO, revue en 1997, avait justement pour objectif de donner une latitude et une marge de manœuvre maximales aux CBO pour organiser la formation et l'accompagnement afin de répondre mieux aux questions et aux besoins des clients et aux exigences du marché du travail. L'importance des subventions accordées à un CBO dépend en effet de la mesure dans laquelle ils parviennent à trouver un emploi pour leurs clients dans le circuit économique normal : c'est donc le critère d'évaluation du fonctionnement des CBO.

**f)** Les personnes handicapées en formation professionnelle (dans un CBO spécialisé, soit dans une formation VDAB spécialisée dont le coût est supporté par le Fonds flamand, soit dans le système « assimilation formation scolaire ») ou en formation en entreprise reçoivent un salaire complémentaire conformément à l'arrêté du gouvernement flamand du 7 mars 1990.

Le montant théorique maximal correspond à l'équivalent de l'allocation de chômage qui serait perçue par un chef de ménage pendant la première année de chômage s'il avait travaillé au revenu mensuel minimum moyen. L'indemnité horaire mensuelle théorique s'élevait au 1<sup>er</sup> juin 2003 à 4,32 euros. Un certain nombre d'autres allocations sont déduites de cette indemnité, comme l'allocation de chômage, l'indemnité pour incapacité de travail, l'intervention de remplacement de revenu pour les personnes handicapées, etc. Mais certaines autres allocations ne sont pas déduites, telles les allocations familiales et l'intervention d'intégration pour les personnes handicapées.

Si un cursiste est demandeur d'emploi non occupé depuis plus d'un an, il a droit à une prime complémentaire pour cursistes d'un euro par heure. Une personne qui reçoit le revenu d'intégration (Centre public d'aide / action sociale) a aussi droit à cette prime pour cursistes.



Les personnes handicapées qui sont en mesure de suivre une formation VDAB régulière dans le cadre d'un parcours normal car n'ayant pas d'incapacités spécifiques sont indemnisées conformément au statut VDAB. Elles ont donc droit à la prime pour cursistes d'un euro par heure, si elles sont demandeuses d'emploi non occupées depuis plus d'un an. Cette dernière condition ne doit pas être remplie s'il s'agit de bénéficiaires d'un revenu d'intégration-CPAS.

### C.

Les mesures précitées sont accessibles aux personnes handicapées, inscrites au Fonds flamand et ayant obtenu un accord pour les mesures de promotion de l'emploi.

Comme nous l'avons déjà indiqué, grâce aux moyens Vesoc, un groupe plus important de personnes handicapées pour le travail peuvent bénéficier des mesures en matière de parcours d'insertion, d'orientation professionnelle par un CGVB et de formation professionnelle dans un CBO, à savoir :

- des personnes handicapées inscrites au Fonds flamand mais qui n'ont pas encore reçu d'accord pour pouvoir bénéficier des mesures de promotion de l'emploi ;
- des personnes qui ont suivi l'enseignement secondaire spécial
- des personnes qui sont considérées par le VDAB comme étant partiellement voire très peu aptes pour le marché du travail.

Note : La politique et l'organisation des mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées ne pouvant plus être pilotées au niveau catégoriel mais bien (normalement à partir du 1<sup>er</sup> avril 2006) sur base inclusive par la politique du marché du travail, des catégories plus larges de personnes handicapées pour le travail devraient pouvoir recourir à l'expertise acquise au sujet des personnes handicapées dans le cadre régulier de la promotion de l'emploi. On voudrait également que les moyens Vesoc pour les personnes handicapées pour le travail deviennent structurels.

Par ailleurs, des garanties sont inscrites via un accord politique (et dans la réglementation) afin que l'approche inclusive future ne puisse se faire au détriment du groupe catégoriel traditionnel des personnes handicapées. La reconnaissance en tant que « personne handicapée » reste d'ailleurs un compétence du Fonds flamand ou de l'instance qui lui succédera (normalement à partir du 1<sup>er</sup> avril 2006 : l'Agence flamande pour les personnes handicapées). Des accords de coopération entre le VDAB et le Fonds flamand/Agence flamande pour les personnes handicapées doivent garantir la protection du groupe cible catégoriel.

### D.

#### a)

Le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) (Service flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle), le canal « régulier » institué par l'autorité flamande pour le placement, l'accompagnement de la carrière (parcours d'insertion) et la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, disposait en 2002 de 94 « werkinkels » (boutiques pour l'emploi) locales (service de base intégré pour les demandeurs d'emploi) et, en 2004, de 70 centres de formation (« centres de compétence »). Il agréé aussi des formations organisées ailleurs (organisées par exemple par des centres de formation pour adultes, des écoles supérieures, etc.).

Le VDAB organise à l'heure actuelle (2006) 498 sortes de formations propres et agréé 531 formations organisées ailleurs.

Le parcours des demandeurs d'emploi comporte les modules suivants :

- diagnostic et détermination du parcours
- entraînement et accompagnement aux entretiens d'embauche
- formation dans un centre
- formation axée sur la personne
- formation et accompagnement sur le lieu de travail
- accompagnement du parcours et suivi

En 2002, 170.976 demandeurs d'emploi (parmi lesquels 7% de personnes handicapées pour le travail) ont suivi un ou plusieurs modules.

Le Gouvernement flamand a libéré des moyens pour la mise en œuvre de l'Accord pour l'emploi, plus particulièrement pour accroître la participation au marché du travail de certains groupes défavorisés : les allochtones, les personnes plus âgées et les personnes handicapées pour le travail.

En 2004, le VDAB a reçu des moyens supplémentaires pour réaliser 1.500 parcours 'néerlandais fonctionnel', 2.000 parcours d'insertion et 1.500 actions de jobcoaching.

Les parcours d'insertion ont été réalisés par des accompagnateurs supplémentaires (tant en gestion propre que via l'externalisation). Ces accompagnateurs ont été utilisés spécifiquement pour encadrer des demandeurs d'emploi du groupe cible qui ont le plus besoin d'un suivi intensif.

Le jobcoaching a été lancé fin 2003 au VDAB et a été étendu dans le courant 2004 à toute la Flandre.

Le jobcoaching consiste en l'accompagnement d'un nouveau travailleur sur le lieu de travail par un coach externe. Le jobcoaching dure au maximum six mois à partir de l'entrée en service du travailleur et commence par la conclusion d'un contrat de jobcoaching.

Le jobcoaching aide les employeurs à collaborer fructueusement avec un nouveau travailleur faisant partie d'un groupe défavorisé. Les différences entre les gens sont vues de façon positive et comme constituant un défi et non comme étant problématiques.

Les jobcoachs ne travaillent pas sur les aptitudes techniques mais bien sur les aptitudes « douces » des nouveaux travailleurs, c'est-à-dire les attitudes de travail et les formes de communication. Les jobcoachs veulent être la personne de confiance et servir de relais tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

De plus, ils peuvent informer les employeurs sur diverses mesures pour l'emploi.

Le jobcoaching est gratuit pour les employeurs et les travailleurs.

Le VDAB a une équipe de 26 coaches (24 internes et 2 externes). En 2004, ils ont lancé 435 accompagnements.

Vous pouvez trouver de plus amples informations sur le sujet dans le rapport annuel du VDAB ([www.vdab.be](http://www.vdab.be)).

#### b)

En 2004, 1.382 personnes handicapées reconnues par le Fonds flamand ont suivi une formation VDAB « régulière », c'est-à-dire normale (soit 1.720 formations terminées).

Au total, le VDAB a organisé 133.849 formations terminées, dont 50.342 pour des travailleurs et 83.507 pour des demandeurs d'emploi :

<b>Module</b>	<b>Travailleurs</b>	<b>Demandeurs d'emploi</b>	<b>Total</b>
module 2 : formation d'orientation	70	10.691	10.761
module 3 : entraînement et accompagnement entretiens d'embauche	733	12.262	12.995
module 4 : formation professionnelle spécifique	38.310	51.432	89.742
module 5 : formation axée sur la personne	11.229	9.034	20.263
module 6 : formation /accompagnement sur le lieu de travail	néant	88	88
<b>Total</b>	<b>50.342</b>	<b>83.507</b>	<b>133.849</b>

Le VDAB organise également des formations professionnelles individuelles sur le lieu de travail (IBO), permettant aux demandeurs d'emploi d'acquérir de l'expérience sur un lieu de travail. Les demandeurs d'emploi reçoivent une prime (en plus de leur allocation de chômage); les employeurs ne paient pas de salaire ni de cotisations de sécurité sociale, uniquement une indemnité de productivité (avec réduction lorsqu'il s'agit d'un demandeur d'emploi faiblement qualifié). Le cursiste a également droit à une indemnité pour les frais de déplacement et l'assurance contre les accidents du travail.

Evolution du nombre de formations professionnelles individuelles (IBO) lancées :

2001 : 7.193

2002 : 7.755

2003 : 9.978

c)

Fin 2004, 4.683 personnes travaillaient au VDAB, dont 1.160 dans les services de formation (123 personnes occupant une fonction dirigeante de niveau universitaire ou enseignement supérieur de type long ; 987 instructeurs assimilés à l'enseignement universitaire et 50 membres du personnel technique enseignement secondaire inférieur ou enseignement primaire). Le personnel restant se compose de :

- 392 niveau A (universitaire ou enseignement supérieur de type long)
- 1.542 niveau B (enseignement supérieur type court)
- 796 niveau C (enseignement secondaire supérieur)
- 796 niveau D (enseignement secondaire inférieur ou enseignement primaire)

Chaque année, un plan de formation opérationnel est établi. Ce plan est élaboré via une enquête auprès des responsables (perspective de l'organisation), grâce à une analyse des évaluations à l'issue des formations et grâce à une enquête ciblée, par exemple, dans les groupes de travail et chez les titulaires de fonction via les collaborateurs du service Ressources humaines.

Les formations internes et externes ont lieu au niveau suivant :

- compétences de départ des nouveaux collaborateurs
- développement des compétences en fonction des besoins fonctionnels
- formations sur mesure très ciblées
- nouvelles techniques d'apprentissage
- formations au sein du service formation
- formations « train-the-trainer ».

d)

Depuis 2001, la collaboration avec le VDAB et avec d'autres instances qui s'occupent de la mise au travail de groupes à risques a été renforcée par l'intégration des SPI (services parcours d'insertion) dans les boutiques locales pour l'emploi. Le VDAB et les SPI collaborent pour mener une gestion commune de l'ensemble du groupe cible des personnes handicapées pour le travail (à l'inclusion d'un système commun de suivi des clients). Concrètement, ceci implique que les personnes handicapées pour le travail font l'objet d'un screening dans les boutiques locales pour l'emploi via le service de base du VDAB afin d'évaluer leurs possibilités sur le marché du travail et qu'en fonction des résultats de ce screening et en concertation, elles sont orientées vers un parcours SPI ou VDAB.

A la suite de la politique inclusive souhaitée par le gouvernement flamand en matière d'intégration sur le marché du travail de personnes handicapées, l'instrumentaire des SPI, des CBO et des CGVB sera bientôt (normalement à partir du 1<sup>er</sup> avril 2006) intégré dans le VDAB. La base décrétole pour ce faire existe déjà, à savoir le décret du 7 mai 2004 portant création de l'agence autonome interne dotée de la personnalité juridique " Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap " (Agence flamande pour les Personnes handicapées). En son article 5, 5<sup>o</sup>, il mentionne les tâches qui se rapportent plus particulièrement trait aux personnes handicapées :

- a) octroyer des interventions pour soutenir l'insertion sur le marché du travail des personnes handicapées reconnues inscrites
- b) organiser le parcours d'insertion, l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et donner l'accès à la mise au travail subventionnée dans les ateliers protégés ;
- c) agréer et subventionner les organisations qui s'occupent du parcours d'insertion, de l'orientation professionnelle et de la formation professionnelle.

L'arrêté d'exécution qui met en œuvre ce décret doit être adopté dans les prochains jours (normalement en mars 2006). Cela permettra de toucher un groupe plus large à l'aide des instruments d'orientation, de parcours d'insertion et de formation professionnelle plutôt que les seules personnes handicapées reconnues par le Fonds flamand. C'est d'ailleurs déjà le cas maintenant (cf. le financement Vesoc des screenings, des formations et des parcours d'insertion pour les personnes handicapées pour le travail). On n'a pas encore fixé la taille exacte de ce groupe ni son mode de délimitation opérationnelle mais la Commission Diversité au sein du SERV a formulé une « Recommandation pour l'opérationnalisation du concept de personnes handicapées » (18 juillet 2005).

## 2. QUESTIONS DU COMITE (conclusions XVI – 2)

### *Qu'est-il envisagé pour sortir de la définition médicale du handicap pour une approche plus sociale ?*

Une nouvelle définition du handicap est reprise à l'article 2 du décret du 7 mai 2004 portant création de l'Agence flamande pour les Personnes handicapées en tant qu'agence s'adressant au groupe cible des personnes handicapées. Cette Agence va très bientôt succéder au Fonds flamand pour l'Intégration sociale des Personnes handicapées.

Cette définition se base sur la CIF (Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé, établie par l'Organisation mondiale de la santé, 2002). La CIF succède à l'ICIDH, la classification internationale des fonctionnalités et des incapacités (1980). Un handicap y est défini comme tout problème de participation important et de longue durée d'une personne dû à la conjonction entre des troubles fonctionnels de nature mentale, psychique, physique ou sensorielle, des déficiences dans l'exécution d'activités, des facteurs personnels et des facteurs externes. Les fonctions mentales comprennent tant les fonctions mentales générales (conscience, énergie, pulsions) que les fonctions mentales spécifiques (mémoire, langage, calcul).

Les troubles des fonctions intellectuelles en cas de handicap mental sont classées dans les troubles fonctionnels de nature mentale.

Selon la CIF, les problèmes de participation sont les problèmes rencontrés par quelqu'un pour participer à la vie sociale. Les activités sont les composantes des agissements de quelqu'un, les incapacités sont les difficultés rencontrées par le sujet pour effectuer ces activités.

Les fonctions sont les propriétés physiologiques ou mentales de l'organisme humain.

Les troubles sont les anomalies ou la perte des fonctions ou des caractéristiques anatomiques.

Pour déterminer ces troubles, on se base également sur des classifications internationales comme le DSM IV, la CIM10.

Les facteurs externes sont les facteurs qui font partie de l'environnement physique et social du sujet. Les facteurs personnels sont situés dans le contexte individuel du sujet (par exemple, acceptation connaissance relative à l'affection, propriétés personnelles de compensation ou aptitudes sociales, etc.).

Pour délimiter le groupe cible, il est important de recourir à des classifications internationales en fonction d'un cadre conceptuel univoque et de critères cohérents et définis au niveau international. La nouvelle définition du handicap actualise la définition de l'actuel Fonds flamand pour l'Intégration sociale des Personnes handicapées.

La CIF met l'accent sur la perspective de l'être humain en tant que personne participant à la vie sociale, l'environnement et le fonctionnement de la personne jouant un rôle. Les problèmes de participation voient le jour parce que la personne est sujette à des incapacités (difficultés éprouvées par quelqu'un pour effectuer certaines activités à la suite d'un ou de plusieurs troubles). Un soutien de la personne handicapée, fourni de manière individualisée, sur mesure (comme par exemple des interprètes en langage gestuel ou une assistance personnelle lors des activités de la vie quotidienne) ou via une structure subventionnée par l'agence et / ou l'adaptation des facteurs d'environnement et la fourniture d'outils doivent supprimer au maximum ces incapacités.

Normalement, la nouvelle Agence deviendra fonctionnelle le 1<sup>er</sup> avril 2006 (le projet d'arrêté d'entrée en vigueur du décret portant création du 7 mai 2004 a, en principe, été adopté par le Gouvernement flamand et est actuellement soumis à l'avis du Conseil d'Etat). C'est également à ce moment que la nouvelle définition de « personne handicapée » entrera en vigueur.

### Précisions sur le nombre de personnes handicapées en âge de travailler, sur la capacité des structures de formation professionnelle spécialisées, les mesures pour permettre l'accès des personnes handicapées dans les structures de formation traditionnelles et le nombre de personnes qui s'y trouvent

- Sur la base de l'Enquête socio-économique 2001, 12,3% de la population flamande en âge de travailler (15 –64 ans), soit 475.000 personnes, ont des incapacités : 175.000 d'entre elles sont des personnes ayant des incapacités lourdes et 300.000 ont des incapacités légères.
- La « capacité » des « Centres de formation professionnelle pour personnes handicapées » (CBO) spécialisés, c'est-à-dire agréés par le Fonds flamand, est exprimée en nombre de « paquets de formation » subventionnés. Au total, on compte 503 paquets de formation répartis entre les 12 CBO en vue de la formation de personnes handicapées reconnues par le Fonds flamand et ayant obtenu un accord pour bénéficier de mesures de promotion de l'emploi. Un paquet de formation représente une subvention de 15.974,08 euros permettant de financer les salaires et les frais de fonctionnement. De plus, par paquet de formation, une subvention supplémentaire est versée pour les frais d'équipement, à concurrence respectivement de 1.116,16 euros si le paquet de formation prépare à la mise au travail d'un employé et de 744,11 euros si le paquet de formation prépare à d'autres métiers. (Les montants

indiqués sont les montants indexés au 1<sup>er</sup> septembre 2005).

Note : Les CBO peuvent toutefois disposer d'autres moyens de financement, par exemple, dans le cadre de projets FSE, de projets provinciaux, etc., que ce soit ou non à l'intention de personnes handicapées reconnues par le Fonds flamand. Les moyens Vesoc sont des moyens supplémentaires importants en faveur de « personnes handicapées par le travail », qui ne sont pas destinés aux personnes handicapées reconnues par le Fonds flamand et ayant obtenu un accord pour des mesures de promotion de l'emploi mais bien à des personnes qui sont qualifiées par le VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding – Service flamand de l'emploi et de la formation professionnelle, service public flamand qui s'occupe des formations professionnelles régulières) comme étant partiellement voire très fortement inaptes pour le marché du travail et aux personnes ayant fréquenté l'enseignement secondaire spécial.

- L'orientation maximale des personnes handicapées vers le circuit de formation professionnelle « traditionnel » est fixé à l'article 3 §5 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 décembre 1998 relatif au parcours d'insertion pour les personnes handicapées. Les services de parcours d'insertion pour les personnes handicapées (SPI) – agréés par le Fonds flamand sont tenus de « fournir un effort maximal pour que toute personne handicapée puisse participer aux actions des circuits de formation et d'emploi normaux. Le VDAB ou, le cas échéant, l'ORBEM sont ses partenaires privilégiés. Une éventuelle assistance spécifique tenant compte des incapacités de la personne handicapée doit être notamment fournie par les structures de formation et d'orientation professionnelles agréées par le Fonds. »

La collaboration requise entre le Fonds flamand (qui agréé les SPI « catégoriels ») et le VDAB a été spécifiée plus avant dans des accords de coopération. Un premier protocole de collaboration, dans le prolongement du fonctionnement expérimental des SPI, date du 28 mars 1997. Ce protocole réglait notamment la question de l'indemnisation des formations pour personnes handicapées dispensées au VDAB, la participation du VDAB à l'accord de collaboration SPI (dont font partie les SPI, les CBO et les CGVB) dans chaque région SPI et le fait que dans chaque région SPI, l'accord de collaboration SPI et les services régionaux du VDAB devaient se mettre d'accord sur le nombre de places de formation que pouvaient occuper les personnes handicapées.

Après l'entrée en vigueur de l'arrêté SPI (1<sup>er</sup> janvier 1999), la collaboration entre les SPI et le VDAB s'est encore intensifiée à la suite de « l'accord de coopération en matière de promotion de l'emploi des personnes handicapées via le développement du service local » conclu le 30 mai 2005 entre les Ministres flamands compétents pour l'Emploi et le Bien-être. L'accord de coopération prévoyait notamment « qu'il fallait veiller à un parcours d'insertion accessible et uniforme et faire en sorte que l'accès au service de base et au parcours d'insertion soit canalisé vers un seul guichet ». Cet accord a débouché sur l'intégration des SPI dans les boutiques locales pour l'emploi du VDAB (par un arrêté modificatif du 24 août 2001 repris dans l'arrêté SPI du 18 décembre 1998). Le VDAB et les SPI gèrent en commun l'ensemble du groupe cible des personnes handicapées pour le travail (à l'inclusion d'un système de suivi commun des clients). Concrètement, ceci implique que les personnes handicapées pour le travail font l'objet d'un screening dans les boutiques locales pour l'emploi via le service de base du VDAB afin d'évaluer leurs possibilités sur le marché du travail et qu'en fonction des résultats de ce screening et en concertation, elles sont orientées vers un parcours SPI ou VDAB.

L'accord de coopération conclu le 24 avril 2001 entre le VDAB et le Fonds flamand pour promouvoir la mise au travail des personnes handicapées pour le travail dans le circuit économique normal confirme que les personnes handicapées reconnues par le Fonds flamand doivent suivre la même trajectoire que les autres demandeurs d'emploi, ce qui veut dire que l'entretien préliminaire a lieu avec un consultant VDAB. Le principe de base est donc le suivant : faire suivre dans la mesure du possible aux personnes handicapées un parcours VDAB « normal » avec en annexe une formation VDAB « normale ». Si la personne handicapée, en raison de ses incapacités spécifiques, a besoin d'un parcours spécialisé, elle sera orientée vers un parcours SPI « spécialisé » et vers une formation « spécialisée » dans un CBO ou – si l'offre CBO ne donne pas satisfaction – vers une formation VDAB spécialisée dont les coûts sont supportés par le Fonds flamand (normalement, cette formation durera en effet plus longtemps qu'une formation VDAB normale de même nature). Cette dernière possibilité, à savoir la prise en charge par le Fonds flamand d'une formation agréée ou organisée par le VDAB pour des personnes handicapées est déjà prévue dans la réglementation depuis 1963.

A la suite de la politique inclusive souhaitée par le gouvernement flamand en matière d'intégration sur le marché du travail de personnes handicapées, l'instrumentaire des SPI, des CBO et des CGVB sera bientôt (normalement à partir du 1<sup>er</sup> avril 2006) intégré dans le VDAB. La base décrétable pour ce faire existe déjà, à savoir le décret du 7 mai 2004 portant création de l'agence autonomisée interne dotée de la personnalité juridique " Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap " (Agence flamande pour les Personnes handicapées). En son article 5, 5°, il mentionne les tâches qui se rapportent plus particulièrement trait aux personnes handicapées :

- d) octroyer des interventions pour soutenir l'insertion sur le marché du travail des personnes handicapées reconnues inscrites
- e) organiser le parcours d'insertion, l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et donner l'accès à la mise au travail subventionnée dans les ateliers protégés ;
- f) agréer et subventionner les organisations qui s'occupent du parcours d'insertion, de l'orientation professionnelle et de la formation professionnelle.

L'arrêté d'exécution qui met en œuvre ce décret doit être adopté dans les prochains jours (normalement en mars 2006). Cela permettra de toucher un groupe plus large à l'aide des instruments d'orientation, de parcours d'insertion et de formation professionnelle plutôt que les seules personnes handicapées agréées par le Fonds flamand. C'est d'ailleurs déjà le cas maintenant (cf. le financement Vesoc des screenings, des formations et des parcours d'insertion pour les personnes handicapées pour le travail). On n'a pas encore fixé la taille exacte de ce groupe ni son mode de délimitation opérationnelle mais la Commission Diversité au sein du SERV a formulé une « Recommandation pour l'opérationnalisation du concept de personnes handicapées » (18 juillet 2005).

- En 2004, 1.382 personnes handicapées reconnues par le Fonds flamand ont suivi une formation régulière (« normale ») du VDAB, soit 1.720 formations achevées. A titre de comparaison, en 2004, 876 personnes handicapées reconnues par le Fonds flamand étaient en formation dans un CBO et 3 personnes handicapées reconnues par le Fonds suivaient une formation VDAB (dans le cadre d'un parcours spécialisé) pour laquelle le Fonds flamand supportait les coûts.

### *L'enseignement spécial fait-il partie intégrante du cursus général de formation des enseignants ?*

Un des points de départ pour le profil professionnel commun et les compétences de base communes de l'enseignant est l'aspect « élargissement du champ d'intervention de l'enseignement ordinaire ». Il s'agit d'une préoccupation importante de l'enseignant, étant donné qu'en tant qu'accompagnateur de processus de développement et d'apprentissage, il est confronté à de fortes différences entre les apprenants. L'enseignant est responsable de l'apprentissage de tous les apprenants, aussi de ceux qui ont des besoins spécifiques en termes d'enseignement. C'est pourquoi, il doit cerner le mieux possible les besoins de ses élèves et y réagir adéquatement en créant pour tous les élèves un environnement d'enseignement répondant au maximum à leurs possibilités (notamment grâce à la différenciation et à la remédiation). C'est seulement ainsi que l'apprenant pourra voir son droit (à l'enseignement) respecté.

Ce point de départ dans la formation initiale des enseignants est déjà inscrit dans la réglementation actuelle relative à la formation des enseignants, notamment dans le décret concernant les profils professionnels des enseignants du 19 décembre 1998 et dans l'arrêté du gouvernement flamand concernant les compétences de base des enseignants du 29 septembre 1998. Le nouveau décret formation des enseignants souligne encore plus cet aspect « souci des élèves ayant des besoins spécifiques en matière d'enseignement ».

De plus, le (candidat) enseignant peut suivre une formation continuée « Elargissement du champ d'intervention de l'enseignement » et « Cours de remédiation » dans 6 écoles supérieures flamandes.

*Par ailleurs, il convient de signaler que des formations continuées pour enseignants « enseignement spécial » sont dispensées dans 11 écoles supérieures flamandes ; l'obtention d'un certificat pour cette formation est une condition pour obtenir une nomination à titre définitif dans l'enseignement spécial.*

Ces deux dernières formations sont des formations bachelor-après-bachelor, qui se rattachent à des bachelors dans l'enseignement.

## ARTICLE 15§2

*« En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration social et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment à favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes, ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement ; »*

### Réglementation belge

#### En Région wallonne

## Question A

En région wallonne, plusieurs interventions sont proposées aux travailleurs handicapés et/ou aux entreprises :

- **Stage de découverte** : une semaine d'immersion en entreprise pour découvrir un métier et le monde du travail.
- **le contrat d'adaptation professionnelle** : formation individualisée en entreprise. Des indemnités de formation sont accordées au stagiaire.
- **la prime pour contrat de formation en alternance ou d'insertion** : une prime est accordée à l'entreprise qui conclut avec une personne handicapée un contrat d'apprentissage (industriel ou Classes Moyennes), une convention de stage de chef d'entreprise, un plan de formation-insertion, une convention emploi-formation ou une convention de premier emploi.
- **la prime à l'intégration** : une intervention fixée à 25 % du coût salarial est accordée à l'entreprise pour un travailleur handicapé qui n'a pas travaillé depuis au moins six mois. L'intervention peut durer un an.
- **la prime au tutorat** : une prime de 250 € par mois est accordée à l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'accueillir et de guider le nouveau travailleur. L'intervention peut durer six mois.
- **la prime de compensation** : une intervention dans le coût salarial est accordée à l'entreprise pour compenser les mesures qu'elle prend pour permettre au travailleur d'assumer au mieux ses fonctions. L'intervention est dégressive, accordée pour un maximum de 5 ans, et renouvelable.
- **l'aménagement du poste de travail** : une intervention couvre les frais supplémentaires liés au handicap.
- **la prime pour les travailleurs indépendants** : 33% du revenu minimum moyen garanti, pendant un an, non renouvelable.
- **l'intervention dans les frais de déplacement au lieu du travail** : une intervention est accordée dans les frais supplémentaires liés à l'utilisation d'un mode de transport individuel ou à la nécessité d'être accompagné dans les transports en commun.

Ces mesures – ou en tout cas certaines d'entre elles – sont supposées inciter les employeurs à recruter et à maintenir à l'emploi les travailleurs handicapés, notamment en couvrant les frais éventuels d'aménagement des conditions de travail.

Il n'existe pas de dispositif légal particulier de placement des personnes handicapées dans l'emploi ordinaire. En particulier, il n'y a pas d'obligation d'emploi dans le secteur privé, ni d'obligation de maintien d'un travailleur devenu handicapé. Les principales « branches » du secteur public sont, quant à elles, tenus à employer un certain pourcentage de personnes handicapées, variable d'un service à l'autre, mais globalement aux alentours de

2 %. La législation interdisant toute discrimination, notamment en raison d'un handicap, pourrait contribuer elle aussi aux objectifs d'embauche et de maintien à l'emploi des travailleurs handicapés. On ne dispose cependant pas encore d'une évaluation de son impact réel.

## **Question B**

Dans la mesure où il n'existe ni obligation d'emploi ni dispositif spécifique de placement, il est impossible de répondre à cette question. L'AWIPH pourrait tout au plus rendre compte de son action en la matière, mais il faut savoir que cela concerne un nombre restreint de travailleurs handicapés, les plus en difficultés sur le marché de l'emploi.



## Question C

### Les entreprises de travail adapté (ETA)

A la date du 01/01/2006 la Région wallonne compte 58 entreprises de travail adapté agréées et subventionnées par l'AWIPH.

Le nombre de travailleurs handicapés occupés au 30/06/2005 était de 6.818 personnes soit une moyenne de 115 travailleurs handicapés par entreprise.

L'emploi adapté porte sur un objectif fondamental : assurer aux personnes handicapées une valorisation de leurs compétences, une formation continue, une adaptation des postes de travail et un processus d'évolution susceptible de permettre la promotion du travailleur au sein de l'entreprise de travail adapté (trouver sa juste place en milieu adapté, c'est déjà s'insérer) ou son insertion dans le milieu ordinaire de travail.

Il faut noter qu'au cours de l'année 2003, seul 0,77 % des travailleurs handicapés en ETA ont effectivement quitté ce dispositif pour un emploi en milieu ordinaire. Les causes de cette situation sont bien connues : peu d'incitation à sortir du statut de travailleurs en ETA et des liens Entreprises/ ETA principalement fondés sur la recherche de contrats de sous-traitance.

La pratique nous a montré que, pour la plupart des personnes handicapées qui travaillent en ETA, l'idée même d'une insertion en milieu ordinaire par le travail est presque une incongruité ; le seul travail possible est celui d'un travail adapté. C'est la raison pour laquelle l'AWIPH souhaite mettre l'accent sur la promotion des travailleurs au sein de l'ETA en invitant ces entreprises à procéder à un repérage rigoureux des capacités de chaque personne handicapée et à mettre en place un accompagnement personnalisé pour le développement optimal de ces capacités. L'important est d'avoir la certitude que chacun peut faire (presque) toujours un peu plus ou un peu mieux qu'il ne fait, pour peu qu'on lui en donne l'occasion. Le Comité de gestion de l'AWIPH a d'ailleurs souhaité que la finalité principale des ETA soit la création de postes stables et durables.

Les ETA doivent être gérées par une association sans but lucratif, une société à finalité sociale ou une personne morale de droit public et posséder une autonomie technique, budgétaire et comptable ainsi qu'une gestion administrative de nature à permettre tant l'exécution de leur mission que le contrôle de celle-ci par l'Agence.

#### Annexe : Liste des E.T.A.

ETA	Dénomination	Nbre de personnes subsidiées au 30 juin 2005
1	Atelier Reine Fabiola	129
2	Les Ateliers de Blicquy	105
5	Le Perron	76
7	Les Compagnons du Travail	177
8	L'Atelier	168

13	Les Ateliers du 94	24
15	Les Amis des Aveugles	30
19	ETA Village n°1 Reine Fabiola	412
45	Ateliers Jean Del'Cour	141
53	Atelier Protégé Jacqueline Orts	103
59	Atelier Eddy Cambier	178
60	La Lumière	53
62	Le Relais de la Haute Sambre	51
63	L'Entraide par le Travail - Namur	229
65	Les Hautes Ardennes	100
67	Les Erables	102
71	Village n°3	81
72	Atelier Jean Regniers	243
73	L'Entraide par le Travail - Enghien	44
78	Kennedy et Amitié	51
83	Les Ateliers d'Ensival	61
85	Atelier 85 SPM - Florennes	157
88	L'Entraide par le Travail	70
91	CARP	101
92	Métalgroup	131
95	Stallbois	93
97	Les Travailleurs dans l'Amitié	109
101	ENTRA	252
107	Le Roseau Vert	27
109	Andenne Pro Services	38
111	Atelier Mosan	32
115	CORELAP	63
123	Atelier Protégé de Beauraing	121
124	Atelier Eugène Deneyer	65
125	Le Val du Geer	134
126	ETA de Waremme	118
129	Le Saupont	119
134	Le Trait d'Union	121
138	Les Gaillettes	198
142	APAC	66
144	Jardins & Menuiserie de Barvaux	30
145	IMARCO	38
147	Atelier Protégé Nivellois	29
148	Le Moulin de la Hunelle	62
149	La Lorraine	129
150	L'Atelier 2000	79
154	Les Dauphins	96
156	L'Aurore	26
164	Le Fournil des Tiennes	55
165	SAMERA	79
170	Atelier Saint-Vincent	37
175	APB Servi-Plast	77
177	Pépinières La Gaume	68

178	La Thiérache	57
179	Criquelions Services	18
189	Le Rucher	52
196	Les Remparts	10
197	Les Ateliers du Monceau	84
209	Village Liégeois Reine Fabiola	22
<b>Total</b>		<b>5621</b>

## **En région flamande**

### **1. QUESTIONNAIRE**

#### **A.**

##### §1er : accès au circuit économique normal

##### a) participation proportionnelle

Le décret flamand du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi dispose que la politique flamande en faveur de l'emploi doit être organisée conformément aux principes de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement (art.5 §1<sup>er</sup>). Ces principes sont décrits comme suit dans le décret : « *Le principe de la participation proportionnelle* implique que la participation au marché de l'emploi soit proportionnée à la composition de la population active et que la participation proportionnelle de groupes à potentiel soit garantie - *Le principe de l'égalité de traitement* implique l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou d'intimidation sur le marché de l'emploi. »

Le décret contient toute une série de dispositions interdisant la discrimination fondée sur le handicap (mais aussi sur divers autres motifs) dans les activités ayant trait au placement, au recrutement, à la sélection, aux possibilités de promotion, aux critères ou aux motifs de licenciement, à l'orientation professionnelle, à la formation professionnelle, à l'accompagnement de la carrière et aux conditions pour l'obtention ou la délivrance de divers types de diplômes, de brevets, de certificats ou de titres.

Ces dispositions s'appliquent aux organisations intermédiaires et aux personnes qui s'occupent d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement, aux services flamands et au personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand, à leurs dispositions et conditions de travail, aux autres employeurs et travailleurs pour ce qui concerne la formation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées.

Les principes de participation proportionnelle et d'égalité de traitement n'empêchent pas que, pour garantir l'égalité totale dans la vie professionnelle, des mesures spécifiques soient prises ou maintenues dans le but de prévenir ou de compenser les préjudices liés (in casu) aux handicaps (art.5 §3).

Afin de garantir que le principe de l'égalité de traitement soit respecté, des aménagements raisonnables doivent être prévus. Ceci implique que l'employeur, en fonction des besoins, prend, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre l'accès au travail, la participation au travail et la promotion dans la vie professionnelle ou la participation à une formation, à moins que ces mesures ne constituent une charge disproportionnée dans le chef de l'employeur. Lorsque cette charge est compensée dans une mesure suffisante par des mesures existantes, elle ne peut être considérée comme disproportionnée (art.5 §4).

Désormais, le gouvernement flamand peut apporter son soutien aux entreprises ou secteurs qui développent une politique de participation proportionnelle et d'égalité de traitement et il peut prendre les mesures appropriées pour promouvoir le dialogue social entre employeurs et travailleurs afin d'encourager la participation proportionnelle et l'égalité de traitement (art.8).

Note : au niveau fédéral également, on suit la piste de « l'égalité de traitement ». Dans la Loi (fédérale) de lutte contre la discrimination du 25 février 2003, toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique est interdite dans les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération,

tant dans le secteur privé que public; lors de la nomination ou la promotion d'un fonctionnaire ou de l'affectation d'un fonctionnaire à un service. L'absence d'aménagements raisonnables pour la personne handicapée constitue une discrimination au sens de cette loi. Est considéré comme aménagement raisonnable l'aménagement qui ne représente pas une charge disproportionnée, ou dont la charge est compensée de façon suffisante par des mesures existantes.

Dans le domaine des relations de travail, une différence de traitement repose sur une justification raisonnable et objective lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée (art.2). Il est également stipulé que les dispositions de cette loi ne constituent aucunement un empêchement à l'adoption ou au maintien de mesures qui, afin de garantir la pleine égalité dans la pratique, visent à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un des motifs (tel que le handicap).

Le décret flamand et la loi fédérale sont deux régimes qui s'inscrivent dans le cadre de la transposition par les autorités belges de la Directive européenne 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. L'existence de cette directive a toute son importance car elle a notamment conduit à ce que l'on introduise dans la loi fédérale via un amendement la notion d'aménagements raisonnables.

Fin 2003, une étape importante a été franchie au cours de la Table Ronde « Participation proportionnelle sur le marché du travail. Engagements pour des emplois plus nombreux et plus durables pour les personnes handicapées ». Le 2 décembre 2003, le Gouvernement flamand (représenté par le Ministre de l'Emploi et du Tourisme et par le Ministre de l'Intérieur, de la Culture, de la Jeunesse et de la Fonction publique), les partenaires sociaux flamands, les organisations d'utilisateurs et les organisations intermédiaires pour les personnes handicapées ont signé une plate-forme commune «Participation proportionnelle au travail et diversité 2010 ». Cet objectif d'une participation proportionnelle des personnes handicapées pour le travail en 2010 s'est traduit par trois objectifs concrets et quantifiables qui seront abordés explicitement lors du suivi et de l'évaluation de cet engagement commun :

1. une réduction substantielle du fossé dans le taux d'emploi ;
2. l'élimination de la sur-représentation dans le chômage (et dans l'inactivité) ;
3. la création d'opportunités et d'incitants pour le groupe des personnes handicapées pour le travail afin de leur garantir, quel que soit leur statut, des droits égaux pour pouvoir faire le pas vers le marché du travail et une chance proportionnelle d'être engagé lorsqu'il s'agit d'occuper un emploi vacant.

#### b) programmes persuasifs

Le domaine du pilotage régulateur ne comprend pas seulement des programmes contraignants, comportant des dispositions impératives et prohibitives, mais aussi des *programmes persuasifs* qui fonctionnent, comme leur nom l'indique, par la persuasion. On peut ranger là-dedans tout ce qui est défini comme « actions positives ». Ainsi, a-t-on établi en Flandre, avec le soutien du Fonds flamand et de diverses organisations, deux guides de bonnes pratiques (Zo wrkt ht ook !, 1999 et 2000), qui ont connu une large diffusion. En mai 2004, l'Administration flamande de l'Emploi a établi et diffusé une brochure « Emploi durable pour les personnes handicapées » dans le cadre de 'Diversité sur le marché du travail'. Au Ministère de la Communauté flamande, on mène depuis plusieurs années déjà des plans d'actions positives en vue de faciliter l'entrée sur le marché du travail d'un plus grand nombre de personnes handicapées et de garantir plus de chances égales à celles qui sont déjà en service (cf. Ministère de la Communauté flamande, Service de l'Emancipation, 2003). Ces actions seront encore renforcées en exécution de l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 décembre 2004 portant des mesures en vue de la promotion et de l'encadrement de la politique d'égalité des chances et de diversité dans l'administration flamande.

Le plan d'action 2002 du VESOC « Participation proportionnelle au travail et diversité » (Arrêté du Gouvernement flamand du 19-07-2002) a donné dans le cadre d'une approche intégrée des différents groupes défavorisés, parmi lesquels les personnes handicapées, un incitant pour le développement de *plans de diversité et de bonnes pratiques* au niveau des entreprises, des organismes publics et d'autres organisations professionnelles du secteur marchand et non-marchand. Comme cela était préconisé, la plupart des plans d'actions sont axés sur plusieurs groupes défavorisés. En 2002, 72 plans d'action ont été approuvés, visant également des personnes handicapées pour le travail. En 2003, il y a eu des actions pour les personnes handicapées pour le travail dans 106 des 310 plans d'action déposés. Dans le total de ces plans d'action, des objectifs chiffrés sont préconisés pour l'entrée sur le marché du travail de personnes handicapées pour le travail (225), pour le passage vers des fonctions supérieures ou comparables (150) et pour la formation professionnelle (environ 900). En 2004, 103

plans de diversité prévoyant des actions en faveur des personnes handicapées pour le travail ont été approuvés (entrée de 212 personnes, promotion de 126 personnes et formation pour 1152 personnes). Dans le même ordre d'idée, des consultants diversité ont été adjoints aux trois syndicats reconnus dans le cadre de la politique d'impulsion Participation proportionnelle et Diversité. Leur tâche consiste à sensibiliser les militants et les permanents au sujet de la réalisation d'une participation proportionnelle des allochtones et des autres groupes défavorisés (parmi lesquels les personnes handicapées pour le travail). On recourt à leurs services dans les entreprises pour accompagner les militants et les aider à créer une assise parmi les travailleurs, à vaincre les résistances et à développer des plans de diversité.

En exécution du plan d'action VESOC 2001, 9 projets ont été financés qui visaient à renouveler les méthodes et les instruments pour le parcours d'insertion professionnelle au sens large. Le développement de méthodiques pour la politique de la diversité est également assuré dans un processus connu sous le nom de TRIVISI.

#### c) parcours d'insertion professionnelle

Les mesures en matière de *parcours d'insertion professionnelle* à l'intention des personnes handicapées (tant dans le circuit économique normal que dans un milieu protégé) ont déjà été abordées dans le volet orientation professionnelle (art.15 §1<sup>er</sup>, question B,c).

#### d) subventions des coûts salariaux

En Flandre, il existe deux types de *subventions des coûts salariaux* pour les employeurs qui engagent des personnes handicapées. Il y a, d'une part, l'intervention versée aux employeurs dans le cadre de la CCT 26 qui est octroyée depuis la fin des années 70 déjà, et d'autre part, la Prime d'intégration flamande (VIP) plus récente. Il s'agit à chaque fois d'interventions dans le salaire et les charges sociales, mais dans le cas de la CCT 26, l'intervention est variable (5 à 50%) tandis que la VIP est un pourcentage fixe (30%). De plus, le salaire pris en compte diffère. Les deux interventions ne sont valables que pour le secteur privé.

Toutes les interventions doivent être demandées auprès du Fonds flamand pour l'Intégration sociale des Personnes handicapées. Pour la CCT 26, une autorisation de l'Inspection des Lois sociales est nécessaire, ce n'est pas le cas pour la VIP. L'intervention dans le cadre de la CCT 26 est accordée pour un an mais peut être prolongée, la VIP est accordée pour une durée indéterminée. L'intervention CCT 26 sert à compenser les coûts qui découlent de la perte de rendement, la VIP vise à couvrir les coûts qui découlent de l'adaptation à la mise au travail sur le marché du travail normal et de l'intégration sur ce marché du travail, de la nécessité d'un accompagnement professionnel complémentaire et d'une éventuelle perte de rendement. La VIP a été instaurée parce que la procédure pour l'obtention d'une intervention CCT 26 était perçue comme lourde et menaçante pour l'employeur en raison de l'implication de l'inspection sociale mais aussi pour pouvoir accorder des interventions qui ne soient pas purement basées sur des pertes de rendement.

#### e) adaptations du poste de travail et de l'outillage

Si des aménagements spéciaux doivent être apportés au poste de travail ou si des outils (ou des vêtements) spéciaux sont requis, on peut solliciter une intervention du Fonds flamand.

On peut accorder à l'employeur une *intervention dans les frais d'adaptation d'un poste de travail*, mais quelques conditions doivent être remplies. Ainsi, l'employeur doit-il montrer que l'aménagement n'est pas d'usage courant dans la branche d'activité dans laquelle la personne handicapée est ou sera occupée et qu'il est directement nécessaire pour l'exercice de la profession. En outre, l'employeur doit s'engager à garder la personne handicapée dont le poste de travail a été aménagé en service pendant une période minimum (cette période ne peut jamais être inférieure à six mois et elle augmente en fonction de l'importance de l'intervention octroyée). Il doit également s'engager à réserver à l'avenir chaque poste de travail aménagé grâce à une intervention du Fonds en priorité à une personne handicapée inscrite au Fonds. L'intervention du Fonds couvre tous les frais réels pour l'aménagement du poste de travail mais lorsque l'aménagement consiste à acheter du matériel d'un modèle qui est spécialement adapté aux besoins de la personne handicapée, l'intervention ne couvre que la différence de prix entre ce modèle adapté et le modèle standard. Une intervention peut être obtenue même lorsque la personne handicapée ne travaille pas comme salarié mais comme travailleur indépendant. Les conditions sont en grande partie les mêmes. Voici quelques exemples d'interventions : aménagement du mobilier de bureau, d'une voiture d'entreprise, de machines, de sanitaires, d'un central téléphonique, d'une voie d'accès, etc.

Le deuxième régime prévoit *des interventions dans les frais pour les outils et les vêtements de travail*. Alors que l'intervention dans les frais d'aménagement d'un poste de travail est accordée à l'employeur, ce deuxième type

d'intervention revient à la personne handicapée. Cette intervention est également liée à des conditions. Il faut démontrer que l'utilisation de l'outillage de travail ou des vêtements de travail n'est pas courante dans la branche d'activité dans laquelle la personne est occupée et qu'elle est directement nécessaire à l'exercice de la profession. Il convient également de prouver que l'employeur n'est pas tenu de supporter lui-même les frais de l'outillage ou des vêtements de travail et que la personne handicapée ne peut pas recevoir de son employeur les outils ou les vêtements de travail nécessaires, ni leur valeur en argent pour les acheter. Tout comme pour l'aménagement du poste de travail, on ne rembourse que la différence entre un modèle standard et un modèle adapté.

Voici quelques exemples de ce type d'interventions : un clavier d'ordinateur adapté, une chaise de bureau adaptée, une règle de lecture en braille, un système de signaux lumineux remplaçant la sonnette, un logiciel d'agrandissement d'image, un dictaphone, etc.

A côté des interventions matérielles, auxquelles il faut encore ajouter un certain nombre d'heures d'interprète en langage gestuel, le Fonds flamand dispense également des conseils en matière d'aménagement du lieu de travail via son Centre de connaissance et d'assistance (Kennis- en Ondersteuningscentrum – KOC).

#### f) occupation obligatoire

Les *quotas obligatoires* pour les administrations des provinces, des communes et des centres publics d'aide/d'action sociale (CPAS) (1 emploi statutaire sur 55) et pour l'administration de la Communauté flamande (fixé au début des années 90 à 2% des emplois statutaires au niveau D) étaient toujours en vigueur au cours de la période de référence.

Au Ministère de la Communauté flamande, on comptait 157 personnes handicapées fin 2002, c'est-à-dire 1,19% du total (13.141). On respecte le quota obligatoire au niveau D (93 membres du personnel sur 4.297, soit 2,16%). Mais beaucoup de personnes se posaient des questions quant à ce régime de quotas ne s'appliquant qu'au niveau le plus bas.

Note : Dans la nouvelle structure de la Communauté flamande (en exécution de l'opération Meilleure politique administrative), le régime de quota sera remplacé par des objectifs chiffrés qui seront fixés par le ministre fonctionnellement compétent pour son domaine politique (Arrêté du Gouvernement flamand du 24 décembre 2004 portant des mesures en vue de la promotion et de l'encadrement de la politique d'égalité des chances et de diversité dans l'administration flamande).

Dans les commentaires accompagnant cet arrêté du 24 décembre 2004, on indique que les objectifs chiffrés ne sont pas des quotas, ils viennent soutenir la politique en quantifiant les objectifs à atteindre et en permettant de suivre les évolutions. Dans sa politique d'égalité des chances, le Gouvernement flamand n'opte donc pas pour la discrimination positive mais bien pour les actions positives. Dans une note approuvée le 12 mars 2004 déjà par le gouvernement flamand, un objectif chiffré général de 4,5% de personnes handicapées pour le travail a été proposé, à atteindre à l'horizon 2010. (Note Participation proportionnelle des personnes handicapées pour le travail dans l'administration flamande – Engagements à la suite de la Table ronde du 2 décembre 2003). Un groupe de travail a été constitué au sein de l'administration flamande qui doit définir la voie à suivre.

#### g) Remboursement des frais de déplacement

Les personnes handicapées inscrites au Fonds flamand peuvent obtenir le remboursement de leurs frais de déplacement (et éventuellement aussi ceux de leur accompagnateur) pour les déplacements effectués vers l'endroit où est dispensée une formation professionnelle (ou une formation scolaire assimilée) ou vers leur lieu de travail. Désormais, les personnes inscrites au Fonds flamand peuvent utiliser gratuitement les transports en public « De Lijn » (bus) et on en tient compte dans l'octroi de l'indemnité de frais de déplacement.

## §2 : maintien de l'emploi

#### a) supported employment

Nous avons déjà parlé ci-dessus de la réglementation dans le cadre de la politique de participation proportionnelle sur le marché du travail et des objectifs (et engagements) dans le cadre de la Table Ronde

« Participation proportionnelle sur le marché du travail. Engagements pour des emplois plus nombreux et plus durables pour les personnes handicapées » de décembre 2003.

Dans la plate-forme de la Table Ronde, on considère la méthodique du « supported employment » comme un instrument politique important à développer en vue de soutenir les possibilités d'intégration des personnes handicapées pour le travail.

Les services de parcours d'insertion (SPI) et les centres de formation professionnelle pour les personnes handicapées (CBO) auront un rôle important à jouer dans l'implémentation de cet instrument; ils se focaliseront plus encore que par le passé sur le maintien à l'emploi des personnes handicapées.

b) formations complémentaires et reconversions

Le 29 mai 2001, le Conseil d'administration du Fonds flamand a décidé qu'il serait possible à partir du 1er juin 2001 de combiner du travail avec une formation complémentaire ou une reconversion dans un CBO.

La formation complémentaire doit être jugée nécessaire par l'employeur afin que la personne handicapée puisse garder son emploi. Dans le cas d'une reconversion à un autre emploi dans la même entreprise, il faut faire apparaître clairement que la personne handicapée ne fonctionne plus dans son job actuel et que l'autre fonction nécessite une formation spécifique.

L'employeur doit en plus se déclarer d'accord avec le fait que la formation complémentaire ou la reconversion a lieu pendant les heures de travail avec maintien du salaire.

c) revalidation

La revalidation médico-fonctionnelle et les formations complémentaires et reconversions pour exercer un job ancien ou similaire sont financées en grande partie par des moyens fédéraux (INAMI) (et additionnellement par les assurances accidents du travail – maladies professionnelles – et assurances privées et pour l'entretien et les investissements dans certains centres de revalidation aussi via le Fonds flamand) et la politique est surtout définie dans le cadre de l'INAMI.

Note : Les mesures principalement fédérales en la matière peuvent être consultées au chapitre IX « mesures relatives au maintien et à la réinsertion professionnelle des personnes handicapées dans le cadre des réglementations relatives à la sécurité sociale et à l'aide sociale » du « Vade-mecum des mesures pour l'emploi destinées aux personnes handicapées » du Conseil national du Travail, également consultable sur le site du Fonds flamand.

**B.**

a) quotas obligatoires

Nombre total de personnes handicapées au sein de l'administration de la Communauté flamande : en 2002 : 157

b) subventions des coûts salariaux

Nombre total de travailleurs avec subvention des coûts salariaux en

janvier 2001 : 3.054 CCT + 666 VIP = 3.720  
janvier 2002 : 3.115 CCT + 1.032 VIP = 4.147  
janvier 2003 : 3.019 CCT + 1.403 VIP = 4.422  
janvier 2004 = 3.047 CCT + 1.771 VIP = 4.818

c) occupation en milieu protégé

Nombre total de travailleurs occupés en milieu protégé au cours du premier trimestre de :

2001 : 13.866  
2002 : 13.903

2003 : 14.468  
2004 : 14.468

Nouvelles entrées en service :  
2001 : 820  
2002 : 899  
2003 : 768  
2004 : 948

C.

## Occupation en milieu protégé

Il existe en Flandre 68 ateliers protégés subventionnés et agréés par le Fonds flamand, qui sont réservés aux personnes handicapées.

Le nombre maximal d'emplois subventionnés en ateliers protégés s'élève à 13.870 *unités à temps plein*. Cette capacité maximale n'est pas encore atteinte pour le moment.

Les ateliers protégés occupent en priorité des personnes handicapées inscrites au Fonds flamand, pour lesquelles le protocole d'intégration prévoit une occupation temporaire ou définitive en atelier protégé.

Ces travailleurs doivent être engagés dans les liens d'un contrat de travail qui leur garantit le salaire minimum mensuel garanti. On doit leur offrir du travail utile et lucratif.

Des personnes handicapées qui, selon leur protocole d'intégration, entrent en ligne de compte pour une occupation dans le circuit économique normal peuvent être occupées par un atelier protégé pendant un an à concurrence de 10% des travailleurs occupés au maximum. Pour les personnes handicapées qui sont demandeuses d'emploi depuis au moins 5 ans au moment de leur engagement, ce délai d'un an ne joue pas. Dans l'atelier protégé, les travailleurs handicapés sont accompagnés et soutenus par du personnel d'encadrement. Ces travailleurs, valides ou personnes handicapées, sont aussi subventionnés par le Fonds flamand dans les limites fixées par la réglementation.

Les ateliers protégés sont des entreprises qui ont une dimension sociale supplémentaire.

Pour pouvoir remplir ce rôle tout en gardant l'équilibre financier dans ces entreprises, le Fonds flamand subventionne la perte de rendement de ces travailleurs et de leur encadrement.

Les subventions sont accordées aux ateliers protégés agréés sur base forfaitaire. Les travailleurs handicapés sont subventionnés sur base d'un forfait par heure prestée ou assimilée. Pour les travailleurs reconnus « faibles » au sein de l'atelier protégé, une subvention supplémentaire est prévue.

Les cadres sont subventionnés à concurrence de 50% du plafond retenu pour chaque fonction subventionnable. Le Service Politique sociale constitue une exception à cette règle, cette fonction est en effet subventionnée à 100% du plafond.

Pour les ateliers protégés qui viennent d'être créés, un régime de subventions plus favorable est - temporairement - prévu au départ.

## Possibilités de transition

A la suite d'une décision du Fonds flamand, une personne handicapée qui – sur la base d'un accord donné par le Fonds flamand pour bénéficier de mesures de promotion de l'emploi dans le circuit économique normal – est occupée au maximum 1 an dans un atelier protégé a droit pendant son occupation protégée à un maximum de 20 jours d'orientation dans un service parcours d'insertion (SPI), un CGVB ou un CBO en vue de sa transition vers le circuit économique normal. L'atelier protégé continue à payer la personne handicapée pendant ses journées d'orientation (la subvention des coûts salariaux versée par le Fonds flamand est maintenue).

Dans le cadre du Plan d'action 2004 du SERV (Conseil socio-économique de Flandre) visant à mettre en œuvre les résultats de la Table Ronde Participation proportionnelle sur le marché du travail, on a prévu un projet pilote de Supported Employment en vue de promouvoir l'occupation de personnes handicapées dans le circuit économique normal. Dans le cadre de cette expérience, 20 personnes provenant d'un atelier protégé sont accompagnées lors de leur mise au travail dans le circuit économique normal.



## 2. QUESTIONS DU COMITE (conclusions XVI –2)

*Communauté flamande* : le Comité estime qu'il y a peu de bénéficiaires des aides à l'intégration au travail des personnes handicapées.

Combien de personnes handicapées ont-elles un emploi ordinaire ?

Combien de personnes handicapées sont-elles occupées dans la fonction publique en Communauté flamande ?

Observations du Gouvernement sur le fait que beaucoup de personnes handicapées travaillent en atelier protégé.

Quel est le taux de transfert vers les emplois ordinaires ?

- Selon l'Enquête sur les forces de travail (EFT) de l'Institut national de Statistiques (2002), il y a quelque 200.000 personnes handicapées pour le travail qui travaillent. (Note : les handicapés pour le travail constituent une catégorie plus large que les seules personnes handicapées reconnues par le Fonds flamand ; selon cette enquête, il s'agit de personnes ayant un handicap ou des problèmes de santé qui, de ce fait, éprouvent certaines contraintes dans leur situation de travail ou recherche d'un emploi). Elles représentent 7,5% de tous les actifs en Flandre (2.435.000 personnes). La majorité – environ 180.000 personnes – n'a pas recours aux dispositifs catégoriels (occupation en milieu protégé, subventions des coûts salariaux).

En 2003, 45,7% des personnes handicapées pour le travail ayant entre 15 et 64 ans étaient au travail, contre 63,5% dans la population totale (chiffres basés sur l'Enquête sur les forces de travail – 2002).

- Un quota obligatoire s'applique à l'administration de la Communauté flamande, il est fixé depuis le début des années 90 à 2% des emplois statutaires au niveau D et au niveau E entre-temps assimilé au niveau D. Au Ministère de la Communauté flamande, on comptait donc 157 personnes handicapées fin 2002, soit 1,19% du total (13.141). Le quota obligatoire est respecté au niveau D (93 membres du personnel sur 4.297, soit 2,16%).

Dans les provinces, les villes, les communes et les centres publics d'action sociale flamands, les personnes handicapées représentent environ 1,5% de l'effectif du personnel.

- La transition de l'occupation en milieu protégé vers le circuit économique normal est estimée à 2%.

<b>ARTICLE 15 : DROIT DES PERSONNES HANDICAPEES A L'AUTONOMIE, A L'INTEGRATION SOCIALE ET A LA PARTICIPATION A LA VIE DE LA COMMUNAUTE</b>
--

### ARTICLE 15§3

*« En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration social et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment à favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale notamment, par des mesures y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs ; »*

#### Réglementation belge.

#### En Région wallonne

#### Questions A et B

Au niveau de la mobilité et de l'accessibilité architecturale

Les questions liées à l'aménagement du territoire, l'urbanisme, relèvent de la compétence de la direction générale spécifique (Ministère de la Région wallonne, direction générale de l'Aménagement du territoire, du logement et du patrimoine)

Celles liées à la mobilité et au transport relèvent, au niveau fédéral, du Ministère de la Communication, des sociétés exploitantes fédérales (S.N.C.B., Régie des voies aériennes) au niveau des pouvoirs régionaux et plus particulièrement de la Région wallonne, de la compétence de la Société Régionale wallonne des Transports, organe fédérateur de 5 société exploitantes (T.E.C.).

La mise à disposition du public de véhicules de transport spécialement adaptés, d'infrastructures ferroviaires (gares) accessibles, les initiatives favorisant le transport personnalisé de personnes à mobilité réduite demeure bien de la compétence des instances citées ci-avant.

### **Question C**

Il existe au niveau fédéral un CONSEIL SUPÉRIEUR NATIONAL DES PERSONNES HANDICAPÉES, au niveau des entités fédérées bruxelloise et wallonne, D'UN CONSEIL CONSULTATIF DES PERSONNES HANDICAPÉES

Par ailleurs, l'autorité de tutelle a tenu à agréer un certain nombre d' ASSOCIATIONS REPRESENTATIVES des personnes handicapées permettant d'assurer une très grande transversalité des différents types de handicap rencontrés (moteur, sensoriel ou cognitif).

## *En Communauté flamande*

### **QUESTIONNAIRE (période de référence 2001 – 2004)**

#### **A .**

Au niveau de l'administration flamande, le Fonds flamand pour l'Intégration sociale des Personnes handicapées (VFSIPH) a une compétence exécutive. Ce Fonds a été créé par le décret du 27 juin 1990. C'est un organisme public, doté de la personnalité juridique, placé sous la tutelle du Ministre flamand ayant l'aide aux personnes dans ses attributions.

La mission principale du Fonds consiste en la promotion de l'intégration sociale des personnes handicapées et en la prise en charge des coûts qui en découlent.

Cette mission principale se traduit en 10 missions particulières. Il s'agit de :

- 1° de promouvoir l'information et l'orientation des personnes handicapées et des membres de leur famille;
- 2° d'assurer l'enregistrement des personnes handicapées qui sollicitent une assistance;
- 3° de veiller à ce que les personnes handicapées, les membres de leur famille ou, à défaut, les personnes qui en répondent, puissent bénéficier de l'assistance et des structures;
- 4° de promouvoir la prévention, le dépistage et le diagnostic des handicaps, ainsi que la compréhension de leur incidence sur le fonctionnement global des personnes handicapées;
- 5° de promouvoir l'accueil, le traitement ou l'accompagnement des personnes handicapées et des membres de leur famille;
- 6° de promouvoir l'instruction, la formation professionnelle ou la réadaptation professionnelle des personnes handicapées;
- 7° de promouvoir l'insertion de personnes handicapées dans le milieu du travail;
- 8° de promouvoir l'intégration de personnes handicapées dans la société;
- 9° d'effectuer ou de faire effectuer des études et des recherches qui cadrent avec ses missions;
- 10° de réunir et de diffuser toute documentation et toute information relative à l'intégration sociale de personnes handicapées.

Les missions décrétales mentionnées ci-dessus se traduisent par diverses activités qui sont développées au sein du Fonds flamand. Elles concernent des prestations dites collectives mais aussi des prestations axées sur l'individu :

- On entend principalement par prestations individuelles les interventions financières dans l'achat d'instruments individuels, mais les mesures de promotion de l'emploi peuvent également être classées dans ces prestations individuelles. L'octroi d'un budget d'assistance personnelle (BAP) peut être rangé dans les prestations individuelles.

- On entend par prestations collectives les prestations qui ont trait aux dispositifs collectifs. Il peut s'agir tant de dispositifs du secteur des soins que de dispositifs du secteur de l'emploi. Le Fonds agréé et subventionne donc bon nombre de dispositifs dans les secteurs de la formation, de l'emploi et des soins.

En outre, depuis le milieu de l'année 1997, des activités ciblées sont également menées dans le cadre d'une politique inclusive en faveur des personnes handicapées. Le Fonds approche d'autres autorités et services qui sont compétents dans d'autres domaines politiques avec pour objectif de mettre les mesures politiques prises dans ces domaines en concordance avec le groupe cible des personnes handicapées.

### *Vlaams Steunpunt Toegankelijkheid (Point d'appui flamand Accessibilité)*

En janvier 1998, le Parlement flamand a décidé de placer la coordination de la politique flamande en matière d'accessibilité dans le giron de la politique flamande en matière d'égalité des chances. Cette décision a été inspirée, d'une part, par la nécessité de coordonner et de mettre en concordance les nombreuses instances travaillant en Flandre autour du thème de l'accessibilité au départ de différents angles d'approche et de différentes expertises et, d'autre part, par le besoin d'avoir des actions coordonnées dans les différents domaines politiques du Gouvernement flamand et dans les administrations situées à un niveau inférieur qui ont un point commun avec – et donc aussi un impact sur – l'accessibilité de l'espace de vie public.

A la suite de la décision précitée, on a institué au sein de la cellule administrative 'Egalité des chances en Flandre' le « Vlaams Steunpunt Toegankelijkheid / Point d'appui flamand Accessibilité » (VST), qui a effectivement commencé à fonctionner vers le milieu de l'année 2000. Dès le début, l'objectif fondamental du VST a été de veiller à un espace de vie intégralement accessible, dans lequel chacun puisse utiliser de façon autonome et confortable tous les dispositifs publics. Ce souci s'explique par le fait que dans la réalité, l'espace public de vie – son architecture, son offre d'informations et ses services – est trop conçu en fonction de « l'individu moyen » et est donc trop peu adapté à la grande diversité des besoins des utilisateurs. Un tel environnement place les citoyens, qui s'écartent du citoyen lambda en raison d'une situation temporaire ou permanente (personnes handicapées, personnes âgées, personnes avec une poussette pour enfants), devant des barrières qui les privent de participation aux activités sociales et sociétales et qui, donc, les entravent et les discriminent.

Le VST s'inspire des principes de « l'Universal design » où, dès le concept ou le développement d'un dispositif public, on réfléchit à la façon de répondre à un large éventail de besoins en offrant un résultat qui soit fonctionnel pour un public cible aussi large que possible. Les personnes souffrant d'un handicap moteur, visuel, auditif ou mental sont considérées comme le groupe cible le plus critique mais l'association directe (et courante) avec le groupe cible des « personnes handicapées » est abandonnée. Le terme « Universal Design » renvoie à la nouvelle perception de la notion de « handicap » en tant que phénomène qui se manifeste dans l'interaction entre les gens et les objets faits par l'homme, les espaces architectoniques et urbanistiques, les services, l'information, la technologie de la communication, etc. Dans ce contexte, la conception est vue comme un moyen crucial et stratégique d'éviter ou d'éliminer des situations de handicap.

La mission du VST, telle qu'elle a été formulée lors de son installation, est double :

- créer une assise auprès des structures intermédiaires en matière d'accessibilité, les coordonner et les uniformiser. On distingue ici deux groupes en particulier : les associations d'experts de terrain et les bureaux conseils techniques.
- soutenir, conseiller et encourager de façon uniforme le Gouvernement flamand, ses services et ses pouvoirs subordonnés à implémenter largement le concept « Universal design ».

Un certain nombre de structures ont été mises sur pied et un certain nombre d'instruments mis au point au départ du VST qui alimenteront une politique d'accessibilité efficace et durable. Ainsi, une convention a-t-elle été signée en 2001 entre la Communauté flamande et les cinq administrations provinciales qui visait à l'installation de 5 Points d'appui Accessibilité au niveau provincial.

Le financement se fait via « Egalité des chances en Flandre ». Les objectifs sont les suivants :

- coordonner les structures intermédiaires en matière d'accessibilité et promouvoir le dialogue interne. Chaque Point d'appui collabore activement avec un bureau conseil technique et lie à cela une plateforme d'organisations d'utilisateurs, dans laquelle tous les types d'utilisateurs sont représentés.
- informer et sensibiliser les pouvoirs locaux

- exercer une fonction de guichet pour le grand public
- exercer une fonction de signal à l'intention des responsables politiques flamands via le VST

Au départ des Points d'appui, on travaille actuellement avec 4 bureaux conseils qui sont répartis entre les différentes régions. Trois d'entre eux sont des asbl et un est intégré dans une administration provinciale. Deux des trois asbl sont reprises nominativement dans le budget « Egalité des chances en Flandre », la troisième suivra peut-être dans le courant de 2006. Au départ du VST, on participe à la mise en adéquation et à l'uniformisation du fonctionnement de ces bureaux entre eux, notamment au niveau des techniques d'enquête, des normes et des critères utilisés et de la fourniture d'informations. Un des leviers pour ce faire est la banque de données « toegankelijk.vlaanderen.be » dont les fondements ont été développés par l'asbl Toegankelijkheidsbureau et qui est devenue opérationnelle pour l'ensemble de la Flandre en 2004. La banque de données donne un aperçu détaillé du degré d'accessibilité des lieux publics qui sont examinés par les bureaux conseils de façon professionnelle (et uniforme). De cette façon, les utilisateurs finaux peuvent déterminer eux-mêmes dans quelle mesure la réalité physique répond à leurs besoins. De plus, la banque de données a une importante fonction de sensibilisation : le résultat des screenings est analysé et un feed-back est donné aux propriétaires, aux gestionnaires, aux responsables politiques, etc. Le développement de la banque de données est cofinancé par « Egalité des chances en Flandre ».

Dans le courant de 2006, le « Vlaams Expertisecentrum Toegankelijkheid » (Centre d'expertise flamand Accessibilité) verra le jour. Il fournira un soutien technique de fond au VST dans son rôle stratégique transversal.

Il convient également de noter que le Gouvernement flamand a approuvé en 2005 l'application de la méthode de coordination ouverte dans la politique de l'égalité des chances flamande. Cette méthode implique que les Ministres du Gouvernement flamand se mettent d'accord entre eux sur des objectifs communs et que chacun dans son domaine de compétence soit responsable de leur réalisation. L'accessibilité est un des trois groupes cibles / thèmes auxquels on applique la méthode de coordination ouverte. Pour réaliser l'ensemble du processus, un groupe de travail administratif transversal sera constitué au printemps 2006 afin de s'occuper de la rédaction et du suivi des plans d'action.

## **B.**

- a. Mesures spécifiques en matière de communication et de mobilité

### **Fonds flamand**

Ces mesures peuvent être rangées parmi les interventions individuelles citées ci-dessus. Le Fonds peut donc intervenir financièrement pour l'achat d'instruments techniques au niveau de la communication et de la mobilité (outre d'autres domaines) pour offrir une plus grande autonomie à l'utilisateur dans sa vie quotidienne ou pour faciliter son intégration.

En fonction du niveau d'intervention (complément ou remplacement) et des incapacités fonctionnelles (membres supérieurs, membres inférieurs, dos-colonne vertébrale-bassin, ouïe, vue, parole) et de la combinaison des deux (niveau d'intervention et incapacité fonctionnelle), des interventions sont possibles pour acquérir des instruments définis dans une liste de référence.

L'exemple type dans le domaine de la communication est la loupe de lecture TV (complément vue) et dans celui de la mobilité, l'aménagement de la voiture (par exemple commande gaz et freins au volant lors de l'octroi du niveau d'intervention 'remplacement des membres inférieurs').

A la base de ces interventions, on trouve l'arrêté du Gouvernement flamand du 13 juillet 2001 fixant les critères, les conditions et les montants de référence des interventions d'assistance matérielle individuelle à l'intégration sociale des personnes handicapées.

- b. Mesures générales de promotion de l'accessibilité au transport, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs

Sur la base d'une inscription au Fonds en tant que personnes handicapées, ces personnes peuvent bénéficier de l'offre de la Vlaamse Vervoermaatschappij De Lijn pour obtenir un abonnement gratuit sur son réseau. Il s'agit donc d'une mesure visant à accroître l'accessibilité financière à l'utilisation des bus et des trams.

Les personnes handicapées, qui bénéficient en outre d'une intervention financière individuelle pour l'instrument technique « chaise roulante » entrent aussi en ligne de compte pour un arrêt gratuit devant leur porte du service

de bus sur demande téléphonique. Le service de bus sur demande téléphonique de la VVM-De Lijn s'arrêtera à la demande de l'intéressé devant son domicile et le transportera vers l'arrêt de destination souhaité. De plus, la Cellule Egalité des chances agréée et subventionne différents services de transport adaptés en Flandre.

Dans le cadre de la politique inclusive menée par le Fonds, une collaboration étroite a vu le jour au cours de la période 2001-2004 avec l'organisme public flamand Toerisme Vlaanderen (Office de promotion du tourisme en Flandre). Cette collaboration a contribué notamment à l'intégration d'un Point d'info Voyages accessibles au sein de cet office. Cet office a élaboré un arrêté de subventions à l'intention du secteur du logement sur base duquel le secteur peut obtenir des subventions pour adapter et rendre accessibles les formules d'hébergement disponibles.

Au niveau des loisirs et de la participation aux activités culturelles, l'élément nouveau pour la période 2001 – 2004 est l'arrêté du gouvernement flamand du 3 mai 2002 fixant les conditions et modalités d'agrément et de subventionnement d'organisations relatives aux loisirs adaptés pour personnes handicapées. Vingt organisations de loisirs pour les personnes handicapées ont été agréées et subventionnées sur cette base.

Ces organisations ont non seulement pour mission de prévoir une offre de loisirs spécifique pour tous les types de personnes handicapées, quel que soit leur âge, mais elle doit également s'efforcer d'orienter la personne handicapée, qui a une demande en matière de loisirs, vers le circuit régulier des loisirs.

Le Ministre de tutelle compétent a chargé le Fonds d'examiner au cours de cette période si, à terme, cette structure ne devrait pas être intégrée dans le domaine régulier « Culture, Jeunesse et Sport ». On a en effet l'intention d'arriver à une participation à part entière des personnes handicapées au circuit régulier. Fin 2004, aucune décision définitive n'a encore été prise à ce sujet.

### *Vlaams Steunpunt Toegankelijkheid (Point d'appui flamand Accessibilité)*

Pour la politique flamande en matière d'égalité des chances, la sensibilisation au sujet de l'accessibilité est un objectif important. La banque de données Accessibilité (cf. question A) est un instrument essentiel dans ce cadre. En outre, toute une série d'initiatives sont et ont été prises, pour le compte du VST, via des projets subventionnés et via les Points d'appui provinciaux Accessibilité. La série de brochures 'Conseils Accessibilité' est un instrument très réussi en la matière. Ces brochures donnent de façon ludique un certain nombre de trucs en matière d'accessibilité pour certains types de bâtiments et d'endroits. Ces brochures sont composées en collaboration avec l'asbl Toegankelijkheidsbureau et le groupe de travail flamand des utilisateurs et sont diffusées au départ de « Egalité des chances en Flandre » tant parmi les responsables politiques que dans les secteurs public et privé.

C.

#### Fonds flamand

Le Fonds flamand est géré par un Conseil d'administration qui compte 21 membres. Douze membres sont choisis parmi les personnes actives ou compétentes en ce qui concerne le fonctionnement des dispositifs opérant au niveau des missions du Fonds et parmi des personnes actives ou compétentes en ce qui concerne le fonctionnement des associations qui représentent les personnes handicapées ou leurs familles. On peut donc dire que les personnes handicapées ou leurs représentants sont associés directement à la mise en œuvre de la politique flamande à l'égard des personnes handicapées.

Le Gouvernement flamand nomme les membres du Conseil d'administration pour une période de 6 ans.

### Point d'appui flamand Accessibilité (VST)

Grâce aux Points d'appui provinciaux, une collaboration étroite existe avec les organisations d'utilisateurs. Au niveau flamand aussi, un groupe de travail a été constitué, composé de représentants d'un certain nombre d'organisations d'utilisateurs flamandes représentant ensemble différents types d'incapacités et de handicaps. Les projets qui sont mis sur pied au niveau flamand sont présentés par le Point d'appui flamand Accessibilité (VST) à ce groupe de travail avec, par la suite, un feed-back auprès des organisations représentées à la base. Dans le cadre du « Centre d'expertise flamand Accessibilité » à créer, on ancrera plus structurellement encore la collaboration avec les organisations d'utilisateurs.

<b>ARTICLE 17 : DROIT DES ENFANTS ET DES ADOLESCENTS A UNE PROTECTION SOCIALE, JURIDIQUE ET ECONOMIQUE</b>
--

## ARTICLE 17§1

*« En vue d'assurer aux enfants et aux adolescents l'exercice effectif du droit de grandir dans un milieu favorable à l'épanouissement de leur personnalité et au développement de leurs aptitudes physiques et mentales les Parties s'engagent à prendre, soit directement, soit en coopération avec les organisations publiques ou privées, toutes les mesures nécessaires et appropriées tendant*

- a) à assurer aux enfants et aux adolescents, compte tenu des droits et des devoirs des parents les soins, l'assistance, l'éducation et la formation dont ils ont besoin, notamment en prévoyant la création ou le maintien d'institutions ou de services adéquats et suffisants à cette fin ;*
- b) à protéger les enfants et les adolescents contre la négligence, la violence ou l'exploitation ;*
- c) à assurer une protection et une aide spéciale de l'Etat vis-à-vis de l'enfant ou de l'adolescent temporairement ou définitivement privé de son soutien familial ; »*

### **Evolution depuis le dernier rapport**

#### **Au niveau fédéral**

##### **En matière de tutelle**

Il convient de mentionner la loi du 29 avril 2001, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2001, qui a réformé le régime de la tutelle, tel qu'il était organisé par les articles 389 à 475 du Code civil et 1232 à 1237 du Code judiciaire.

Les axes essentiels de la réforme de la tutelle sont les suivants : maintien de l'autorité parentale en cas de décès de l'un des deux parents ; suppression du conseil de famille (mais la famille proche est consultée quand cela est nécessaire) ; extension de la tâche du juge de paix ; désignation du tuteur par le juge de paix, compte tenu des circonstances de l'espèce et de l'intérêt du mineur ; droit de refuser la tutelle ; modernisation de l'administration ; revalorisation de la fonction du subrogé tuteur ; attention accrue pour la personne du mineur. Dorénavant, la tutelle s'ouvre si les père et mère sont décédés, légalement inconnus ou dans l'impossibilité durable d'exercer l'autorité parentale. Le mineur est, désormais, davantage associé à l'organisation et au fonctionnement de la tutelle. Il est entendu à partir de 12 ans dans les procédures relatives à sa personne et à partir de 15 ans dans celles relatives à ses biens. L'intérêt de l'enfant est une priorité. Si l'intérêt du mineur le commande, le juge de paix peut ordonner le transfert de la tutelle du lieu de domicile de l'enfant au lieu de domicile ou la résidence du tuteur. Le juge de paix peut prendre toutes mesures pour s'enquérir de la situation familiale, morale et matérielle du mineur et de ses conditions de vie.

##### **En matière d'adoption**

D'importants changements législatifs sont intervenus les 24 avril 2003 (loi réformant l'adoption) et 13 mars 2003 (loi modifiant le code judiciaire en matière d'adoption). Deux objectifs essentiels ont été visés par ces modifications législatives.

D'une part, elles apportent au droit belge les modifications nécessaires à la mise en œuvre de la Convention de La Haye du 29 mai 1993 sur la protection des enfants et la coopération en matière d'adoption internationale. Toute adoption doit se fonder sur de justes motifs et ne peut avoir lieu que dans l'intérêt supérieur de l'enfant et dans le respect des droits fondamentaux qui lui sont reconnus par le droit international. La ratification de la

Convention constituait une étape importante sur la voie de ce respect et de cette prévention. L'instrument de ratification de la Convention a été déposé en mai 2005, avec cette conséquence que la Convention est entrée en vigueur à l'égard de la Belgique le 1<sup>er</sup> septembre 2005. Il est à noter toutefois qu'elle ne s'applique dans nos relations avec les autres Etats contractants que pour les nouvelles procédures (adoptions dont le processus commence après le 1<sup>er</sup> septembre 2005). Depuis cette date, toute adoption doit être encadrée par un organisme agréé par les Communautés, ou, à défaut, par l'Autorité centrale communautaire compétente. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2005, aucune procédure d'adoption libre ne peut plus être entamée.

D'autre part, l'objectif de ces modifications est de remédier à certaines lacunes de la législation précédente, de moderniser le droit de l'adoption, ainsi que d'y introduire un certain nombre de nouveautés (par exemple, l'ouverture de l'adoption plénière à des personnes non mariées de sexe différent, non apparentées, unies de façon permanente et affective, et habitant ensemble depuis au moins trois ans au moment d'entamer la procédure judiciaire d'adoption ; le fait que l'adoption d'un enfant soit fondée sur son intérêt supérieur, apprécié au regard de ses droits fondamentaux, etc) .

En application de la loi du 24 avril 2003 précitée, une autorité centrale fédérale en matière d'adoption internationale a été créée en septembre 2005, période à laquelle les deux lois précitées sont entrées en vigueur.

A l'heure actuelle, la conclusion d'un accord de coopération est en cours avec les Communautés et vise notamment à coordonner l'exercice des compétences en cette matière, à organiser les modalités de l'étude sociale et à mettre en place une Commission de concertation et de suivi.

Par ailleurs, la loi-programme du 27 décembre 2004, en son chapitre consacré à la Justice, la loi portant des dispositions diverses du 20 juillet 2005 ainsi que la loi du 6 décembre 2005 modifiant certaines dispositions relatives à l'adoption, visent à apporter certaines modifications à la loi du 24 avril 2003. Ces législations insèrent, en effet, des dispositions transitoires dans celle-ci, déterminent les modalités du recours contre les décisions de l'Autorité centrale fédérale en matière de reconnaissance d'adoptions effectuées à l'étranger, modifient le mode d'introduction de la requête en adoption (requête unilatérale) et enfin, organisent la reconnaissance de procédures permettant le déplacement d'un enfant en Belgique en vue de son adoption, réalisées dans un pays d'origine ne connaissant pas l'adoption.

## *Assistance des mineurs en justice*

L'article 54bis de la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse, inséré par la loi du 2 février 1994, a étendu la règle de l'assistance obligatoire des mineurs par un avocat à la phase préparatoire des procédures les concernant. Le premier alinéa de cet article prévoit que « lorsqu'une personne de moins de dix-huit ans est partie à la cause et qu'elle n'a pas d'avocat, il lui en est désigné un d'office ». Ce principe s'applique également dans les procédures mettant en œuvre des mesures définies par des législations communautaires.

Concernant plus spécifiquement la procédure préparatoire, l'article 54bis, deuxième alinéa, prévoit que lorsque le tribunal de la jeunesse est saisi en application des articles 45.2.a) ou b) ou 63ter, a) ou c)<sup>18</sup>, le ministère public en avise immédiatement le bâtonnier de l'ordre des avocats. Celui-ci ou le bureau de consultation et de défense procède, alors, à la désignation d'un avocat au plus tard dans les deux jours ouvrables.

L'article 54bis §3 prévoit que le bâtonnier ou le bureau de consultation et de défense veille, en cas d'opposition d'intérêts, à ce que l'intéressé soit assisté par un autre avocat que celui auquel son père, sa mère, ses tuteurs ou les personnes qui en ont la garde ou qui sont investies d'un droit d'action, auraient fait appel. Cette règle reste d'application pendant toute la durée de la procédure concernant le mineur. Lorsqu'un avocat est choisi par des parents et qu'il se rend compte qu'il y a entre eux et leur(s) enfant(s) un conflit d'intérêts, il doit se récuser immédiatement ; un autre avocat est, alors, commis d'office. Dans les situations où un avocat a été commis d'office alors que l'institution de placement du mineur a déjà désigné un avocat, il convient que ce soit l'avocat

---

<sup>18</sup> Ces dispositions ont trait aux réquisitions d'enquêtes personnelles, d'environnement ainsi que celles de mesures provisoires ou urgentes.

commis d'office qui représente le mineur en justice, un conflit d'intérêts entre le mineur et l'institution de placement n'étant pas exclu. En effet, le but premier de l'avocat commis d'office est de défendre les intérêts du mineur, indépendamment de tous autres intérêts.

Enfin, de manière générale, il importe que l'avocat commis d'office suive toute la procédure concernant le mineur, même après le jugement au fond ; en effet, le tribunal de la jeunesse détient l'importante compétence de pouvoir revenir sur sa décision ou, dans certains cas, de prolonger des mesures prises (cf. article 60 de la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse).

### **Droit d'audition des mineurs**

L'article 931 du Code judiciaire prévoit que le mineur capable de discernement peut, dans toute procédure le concernant, à sa demande ou sur décision du juge, sans préjudice des dispositions légales qui prévoient son intervention volontaire et son consentement, être entendu, hors la présence des parties, par le juge ou la personne désignée par ce dernier à cet effet. Ce dispositif, également appelé droit d'audition « commun », offre une possibilité facultative d'entendre le mineur : l'initiative pour l'audition peut émaner tant du mineur lui-même que du juge. Si le juge prend la décision d'entendre le mineur, celui-ci peut refuser. Si l'initiative émane du mineur, le juge peut refuser d'entendre l'enfant, mais uniquement par une décision spécialement motivée, fondée exclusivement sur le manque de discernement du mineur. Ainsi, l'article 931 du Code judiciaire retient comme critère la capacité de discernement. La décision du juge d'entendre ou non le mineur n'est pas susceptible d'appel.

L'article 56bis de la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse prévoit que le tribunal de la jeunesse doit convoquer la personne de douze ans au moins aux fins d'audition, dans les litiges qui opposent les personnes investies à son égard de l'autorité parentale, lorsque sont débattus des points concernant le gouvernement de sa personne, l'administration de ses biens, l'exercice du droit de visite ou le choix de son tuteur (cf. article 34). Contrairement à l'article 931 du Code judiciaire; il s'agit en l'occurrence d'une obligation de convocation qui ne tolère aucune exception et pour laquelle le critère retenu est l'âge de 12 ans minimum. Le tribunal de la jeunesse dispose cependant toujours de la possibilité de convoquer un mineur âgé de moins de douze ans aux fins d'audition lorsque cela lui semble indiqué (cf. article 51 ; alinéa 1<sup>er</sup>). Enfin, il convient de noter que l'article 56bis a été introduit par la loi du 2 février 1994 pour assurer la conformité de la législation belge en la matière avec l'article 12 de la Convention relative aux droits de l'enfant.

Enfin, il convient de mentionner les articles 1231-10 et 1231-11 du Code judiciaire qui traitent spécifiquement des auditions dans les procédures d'adoption. L'enfant âgé de douze ans au moins est obligatoirement entendu par le tribunal de la jeunesse, étant une personne dont le consentement à l'adoption est requis. Quant à l'adopté, âgé de moins de douze ans, il est entendu, s'il apparaît au terme d'une étude approfondie, ordonnée par le tribunal de la jeunesse et effectuée par le service social compétent, qu'il est en état d'exprimer son opinion sur le projet d'adoption ; dans le cas contraire, l'enfant dispose de quinze jours ouvrables pour demander par écrit au tribunal de la jeunesse de le convoquer afin d'apprécier lui-même sa capacité. L'appréciation par le tribunal de la jeunesse de la capacité de l'enfant n'est pas susceptible d'appel. L'article 1231-11 prévoit que, lors de sa comparution, l'enfant est entendu seul et que son opinion est dûment prise en considération eu égard à son âge et à sa maturité.

### **Protection de la jeunesse : Institutions spéciales pour jeunes délinquants**

#### Au niveau fédéral

Suite à la constatation qu'en l'absence temporaire de place pour une prise en charge par les communautés, des mineurs délinquants ont parfois dû être mis en liberté, la loi du 1<sup>er</sup> mars 2002 relative au placement provisoire de mineurs ayant commis un fait qualifié infraction prévoit que le tribunal de la jeunesse ainsi que le juge d'instruction peuvent confier ces mineurs à un centre de placement provisoire fédéral, dans le cadre d'une mesure de protection sociale. Ce centre « De Grubbe » situé à Everberg, a son siège établi auprès du Ministère de la Justice à Bruxelles.



A titre subsidiaire, le juge de la jeunesse peut donc exceptionnellement placer le jeune délinquant dans une aile spécifique d'un centre fédéral fermé si celui-ci ne peut être admis par manque de place dans une institution communautaire à régime éducatif fermé, aux conditions cumulatives suivantes, lesquelles doivent être décrites de façon circonstanciée dans l'ordonnance du juge :

1. l'accès au centre est limité aux garçons
2. la personne est âgée de plus de 14 ans au moment des faits
3. il existe suffisamment d'indices sérieux de culpabilité
4. le fait qualifié d'infraction pour lequel la personne est poursuivie est de nature, si elle était majeure, à entraîner une peine de réclusion de 5 à 10 ans ou une peine plus lourde, ou une peine d'emprisonnement correctionnel principal d'un an ou une peine plus lourde si elle a précédemment fait l'objet d'une mesure définitive du tribunal de la jeunesse en raison d'un fait qualifié d'infraction puni de la même peine
5. il existe des circonstances impérieuses, graves et exceptionnelles se rattachant aux exigences de protection de la sécurité publique
6. l'admission, au titre de mesure provisoire, de la personne dans un établissement prévu par la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse est, en raison du manque de place, impossible.

## Durée de la mesure provisoire de placement

La mesure provisoire de protection sociale ne peut être prise que pour une durée aussi brève que possible et uniquement lorsque la finalité de la mesure provisoire ne peut être atteinte d'une autre manière.

L'ordonnance initiale du tribunal de la jeunesse est valable 5 jours. Le tribunal doit, ensuite, se prononcer sur la mesure et, soit la révoquer, soit la modifier ou encore la maintenir. En cas de maintien ou de modification, le titre de placement reste valable 1 mois. En cas de révocation, le jeune doit être mis en liberté et rayé des registres.

La mesure provisoire ne pouvant être maintenue que 2 fois 1 mois maximum, la durée totale du séjour au centre « De Grubbe » ne peut excéder 2 mois et 5 jours; Toutes les ordonnances du tribunal de la jeunesse sont notifiées au jeune concerné dès réception.

### Possibilité de recours

*Le jeune peut interjeter appel de l'ordonnance du tribunal de la jeunesse, au moyen d'une déclaration à la direction du centre, dans un délai de 48 heures à partir de sa notification. La chambre de la jeunesse de la Cour d'appel se prononce dans les 15 jours ouvrables de la date du recours. La mesure prise est maintenue tant qu'elle n'est pas modifiée par la juridiction d'appel.*

### Règlement d'ordre intérieur du centre « De Grubbe »

Il détermine essentiellement les conditions de vie, les contacts extérieurs, le statut, le droit disciplinaire ainsi que le droit de plainte des jeunes placés au centre.

### Accord de coopération entre l'Etat fédéral et les Communautés

*Afin de rencontrer les exigences de sécurité publique tout en garantissant aux mineurs un encadrement pédagogique adapté, un accord de coopération a été conclu le 30 avril 2002 entre l'Etat fédéral et les Communautés reprenant, entre autres, des dispositions relatives aux*

*missions du centre « De Grubbe », à son organisation et sa capacité, à sa direction, à son personnel, à son fonctionnement ainsi qu'aux engagements de l'Etat fédéral et des Communautés.*

En vertu de l'article 33 de cet accord de coopération, il est procédé à la création d'une commission d'évaluation chargée d'évaluer annuellement l'accord de coopération et le fonctionnement du centre. Mise en place le 26 janvier 2004, la Commission est composée d'un représentant de chaque partie à l'accord de coopération et d'experts en matière de délinquance des jeunes. Un premier rapport d'évaluation a été finalisé en juin 2004. Il se divise en trois parties. La première partie est consacrée à l'examen des dispositions de l'accord de coopération et du règlement d'ordre intérieur applicable dans l'enceinte du centre fermé. La deuxième partie renferme les recommandations et les propositions de la Commission. Celles-ci concernent aussi bien le fonctionnement du centre fermé que la manière dont il faudrait, à l'avenir, procéder à l'évaluation annuelle. La troisième partie du rapport, enfin, est constituée par les annexes, dont les projets pédagogiques établis par chacune des Communautés.

#### Au niveau des Communautés

Le placement par les tribunaux de la jeunesse de mineurs dans les institutions communautaires en vue d'un accueil et d'un accompagnement résidentiels se fonde sur deux textes législatifs distincts:

*1° les décrets relatifs à l'assistance spéciale à la jeunesse, coordonnés le 4 avril 1990 pour les jeunes en situation d'éducation problématique (SEP) et grave. Ils définissent une restriction temporaire de la liberté que justifie uniquement une menace grave pour l'intégrité personnelle du jeune ou pour celle que le jeune représente pour autrui.*

2° la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse qui est d'application aux mineurs ayant commis un fait qualifié infraction (FQI). Elle justifie la privation de liberté par les nécessités de l'instruction ou par le besoin d'une éducation et d'un accompagnement strictement structurés.

Les institutions communautaires souhaitent garantir pour les jeunes, pour lesquels une restriction de liberté et une offre structurante sont nécessaires, une aide pédagogique et subsidiaire de qualité en vue d'améliorer leurs perspectives d'avenir dans la société. L'isolement du mineur reste exceptionnel dans les institutions communautaires. Seul l'isolement à l'arrivée est envisagé comme une procédure standard. Autrement, toutes les institutions communautaires prévoient une procédure d'isolement dans le cadre des procédures disciplinaire ou pénale. Cette procédure d'isolement est assortie d'une obligation d'enregistrement qui permet d'évaluer les isolements par la suite.

Les institutions publiques de protection de la jeunesse (IPPJ) sont à caractère ouvert ou fermé. L'accès aux IPPJ est réservé, sauf circonstances très exceptionnelles, aux jeunes âgés de plus de douze ans. En outre, les projets pédagogiques des institutions à « régime fermé » indiquent que le placement des jeunes âgés de moins de 14 ans n'est pas indiqué. Le tribunal de la jeunesse et le juge d'instruction peuvent, à tout moment, d'office ou à la demande du ministère public, rapporter ou modifier la mesure prise. Toutefois, toute mesure de placement ordonnée par jugement doit être réexaminée avant l'expiration du délai d'un an, à compter du jour où la décision est devenue définitive, afin d'être confirmée, supprimée ou modifiée. Enfin, pour les personnes placées en régime éducatif fermé, les instances communautaires doivent transmettre trimestriellement au tribunal de la jeunesse un rapport d'évaluation les concernant.

#### Communauté française

Il importe de noter que le décret du 4 mars 1991 relatif à l'aide à la jeunesse a été modifié par décret du 19 mai 2004 de telle sorte que la notion de groupe des IPPJ a été supprimée pour assurer au mieux le respect des droits de la défense des mineurs et que la disposition permettant un isolement au delà de 8 jours a été abrogée.

Un arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 juin 2004 relatif aux institutions publiques de protection de la jeunesse (IPPJ) institue de façon réglementaire le comité pédagogique existant dans chaque IPPJ. Ce Comité est chargé, notamment, d'élaborer et d'évaluer périodiquement le projet pédagogique de

l'institution. L'arrêté confirme d'autre part l'existence d'une cellule d'information, d'orientation et de coordination mise à la disposition des magistrats pour les informer sur la disponibilité des places. L'arrêté crée aussi un comité de concertation dans chaque IPPJ comprenant des personnes extérieures à l'institution et chargé de l'évaluation de la mise en œuvre du projet pédagogique. Enfin, il fixe les informations à communiquer aux parents et à la police fédérale en cas de fugue et détermine les délais pendant lesquels une place est réservée aux jeunes absents sans autorisation.

A l'heure actuelle, il existe cinq IPPJ en Communauté française : IPPJ de Jumet, IPPJ de Wautier-Braine, IPPJ de Braine-le-Château, IPPJ de Fraipont et IPPJ de Saint-Servais (pour jeunes filles). Ces trois dernières IPPJ's sont à régime fermé.

*En régime « ouvert », l'accueil est généralement une prise en charge de 15 jours. En ce qui concerne les mineurs déjà ancrés dans la délinquance, un service d'orientation dresse alors en 40 jours un bilan de la situation du jeune sur le plan familial, scolaire, professionnel et institutionnel. Les IPPJ's offrent divers services éducatifs, avec prise en charge soit à l'intérieur de l'institution, soit en collaboration avec l'extérieur.*

Les magistrats ont aussi la possibilité de recourir à des IPPJ's à caractère « fermé ». Là encore, il y a plusieurs possibilités, de telle manière que les magistrats peuvent choisir, dans la mesure des places disponibles, l'intervention la mieux appropriée : Fraipont développe un projet sur 3 mois suivi par une réorientation tandis que Braine-le-Château correspond plus à un service d'observation et d'orientation travaillant sur une période plus longue.

*Un décret du 3 juillet 1991 garantit aux mineurs faisant l'objet d'un placement divers droits dont notamment les suivants ;*

- droit à l'aide spécialisée en tant que tel ;
- respect des droits des jeunes et de leurs convictions religieuses, philosophiques et politiques, ainsi que le respect, par les services d'un code de déontologie ;
- information des personnes quant à leurs droits et obligations et la motivation et la notification des décisions d'aide ;
- audition des personnes intéressées à l'aide ;
- accord écrit du jeune bénéficiaire de plus de 14 ans ou celui des personnes assurant sa garde en fait s'il a moins de 14 ans ;
- **possibilité de se faire accompagner de la personne de son choix lors d'une demande d'aide ;**
- **droit de communiquer avec la personne de son choix et en tout cas avec son avocat ;**
- **visite de l'autorité de placement ;**
- **droit à l'argent de poche ;**
- **fixation d'un règlement général ;**
- **élaboration d'un rapport médico-psychologique et d'une étude sociale pour tous les placements dépassant 45 jours et communication des conclusions à l'avocat du jeune ;**
- **garanties quant aux mesures d'isolement.**

*Toutes ces dispositions font du jeune un sujet de droit, ayant pour premier objet, dans la lignée de la Convention relative aux droits de l'enfant, de faire place à la parole du jeune dans toutes les décisions qui le concernent directement. Elles rappellent aussi que le fil conducteur de ces décisions doit être l'intérêt du jeune lui-même.*

### **Communauté flamande**

*Il existe actuellement deux services :*

- *l'institution communautaire pour l'aide spéciale à la jeunesse « De Kempen » ayant son siège social à Mol, composée de l'institution « De Hutten » (régime fermé - garçons) et de l'institution « De Markt » (régime ouvert - garçons) ;*
- *l'institution communautaire pour l'aide spéciale à la jeunesse « De Zande » ayant son siège social à Ruiselede, composée d'une institution à Ruiselede (régime ouvert et fermé - garçons) et d'une institution à Beernem (régime ouvert et fermé - filles).*

Il convient de mentionner le décret flamand du 7 mai 2004 relatif au statut du mineur dans l'aide intégrale à la jeunesse, à savoir quel que soit le secteur d'aide à la jeunesse dans lequel le jeune aboutit. Ce décret règle les droits des mineurs par rapport aux offreurs d'aide à la jeunesse, la porte d'entrée (organe indépendant des offreurs d'aide à la jeunesse et qui organise l'accès extrajudiciaire aux modules non directement accessibles) et enfin, l'accompagnement de parcours. Ce décret est une transposition à l'entité juridique locale concernée de la Convention internationale relative aux droits de l'enfant.

Le décret traite des thèmes suivants ;

- le droit à l'aide à la jeunesse ;
- le droit au consentement et au libre choix de l'aide non judiciaire à la jeunesse ;
- le droit à l'information et à la communication claire,
- le droit de parole et le droit à la participation ;
- le droit à l'assistance ;
- le droit au respect de la vie privée ;
- le droit à un montant librement utilisable ;
- le droit à un traitement humain ;
- le droit de réclamation.

### **Protection de la jeunesse : Tribunal de la jeunesse – Cas de dessaisissement**

L'âge de la responsabilité pénale est fixée à 18 ans. Tout délit commis avant cet âge relève de la compétence du tribunal de la jeunesse qui peut uniquement prononcer des mesures de « garde », de « préservation » et d'« éducation », définies à l'article 37 de la loi du 5 avril 1965. L'article 38 de la même loi prévoit, néanmoins, que si le mineur déféré au tribunal de la jeunesse en raison d'un fait qualifié infraction était âgé de seize ans accomplis au moment de ce fait et que le tribunal de la jeunesse estime inadéquate une mesure de garde, de préservation ou d'éducation, il peut, par décision motivée, se dessaisir et renvoyer l'affaire au ministère public aux fins de poursuites devant la juridiction compétente, s'il y a lieu.

Les cas pouvant donner lieu à un dessaisissement du tribunal de la jeunesse au profit des juridictions ordinaires ne sont pas explicitement mentionnés par la loi. Eu égard au large pouvoir octroyé à cet égard au tribunal de la jeunesse, ce dernier doit motiver sa décision, qu'il ne peut prendre qu'après avoir fait procéder à une enquête de société ainsi qu'une enquête médico-psychologique. Actuellement, les dessaisissements sont rares ; en effet, ils ne représentent que 1,2% du total des décisions des tribunaux de la jeunesse et entre 2,4% et 3,3% de tous les jugements rendus au fond.

#### *Projet de loi à l'examen modifiant la législation relative à la protection de la jeunesse et à la prise en charge des mineurs ayant commis un fait qualifié infraction*

L'avant-projet de loi a été adopté le 14 juillet 2005 par la Chambre des Représentants et un premier examen en commission justice du Sénat a été effectué le 14 mars 2006.

Le projet de loi a pour objectif d'une part, d'offrir une assise légale à une série de pratiques qui se sont développés avec succès sur le terrain au niveau des mesures de réparation. Le projet prévoit notamment un rôle

plus actif du mineur, en lui offrant la possibilité de présenter un projet au tribunal de la jeunesse. A cet égard, les droits de la victime sont également considérablement étendus.

D'autre part, le projet de loi apporte une série de nouvelles réformes en rapport avec les mineurs ayant commis un fait qualifié d'infraction. Ainsi, il est prévu d'étendre les mesures dont peuvent disposer les juges de la jeunesse et de donner la possibilité de prolonger les mesures prononcées jusqu'à l'âge de 23 ans (actuellement, la limite est à 20 ans). La procédure de dessaisissement est également modifiée ; entre autres, il est prévu, conformément à la Convention relative aux droits de l'enfant prévoyant le droit du mineur de savoir dans un délai raisonnable quel tribunal le jugera, de diminuer les délais de la procédure de dessaisissement des mineurs, de créer au sein du tribunal de la jeunesse une chambre spéciale correctionnelle avec deux juges de la jeunesse et un juge correctionnel pour juger les cas de dessaisissement (pour les crimes, les mineurs seraient renvoyés devant une Cour d'assise), de placer à l'avenir ces mineurs non plus en prison mais bien dans un centre fédéral fermé spécifique aux mineurs où on peut organiser un accompagnement éducatif et enfin, que la réclusion ou la détention à perpétuité ne puisse plus être prononcée à l'égard d'une personne qui n'était pas âgée de dix-huit ans accomplis au moment du crime. Actuellement, il n'existe, en effet, aucune durée maximale quant aux peines d'emprisonnement pouvant être prononcées à l'égard de jeunes délinquants.

Le projet de loi rend également compétent le tribunal de la jeunesse compétent en ce qui concerne les mineurs malades mentaux qui ont commis un fait qualifié infraction. Enfin, le projet de loi apporte une attention particulière aux garanties juridiques des mineurs : il détermine les critères sur base desquels le tribunal de la jeunesse peut prendre une mesure déterminée et soumet à des conditions bien circonscrites la possibilité de placer un jeune dans une institution ouverte ou fermée et à un devoir de motivation renforcé.

Enfin, par rapport à la demande du Comité européen des droits sociaux d'apporter des précisions quant aux liens existants entre la loi du 4 mai 1999 et celle du 1<sup>er</sup> avril 1965, il convient de rappeler que selon l'article 52, premier et deuxième alinéas de la loi du 8 avril 1965, le tribunal de la jeunesse peut, pendant la procédure, prendre des mesures provisoires. Auparavant, lorsqu'il était impossible de trouver un particulier ou une institution qui puisse prendre immédiatement le mineur, de sorte que les mesures provisoires prévues à l'article 52 ne pouvaient pas être exécutées, les mineurs de plus de 14 ans et contre lesquels il y avait des soupçons d'avoir commis un fait punissable d'au moins un an d'emprisonnement, pouvaient faire l'objet d'un placement de maximum 15 jours dans une maison d'arrêt (article 53). La loi du 4 mai 1999 a abrogé les articles 53 et 53bis de la loi du 8 avril 1965 (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2002), à l'égard des mineurs qui sont poursuivis en raison d'un fait qualifié infraction. Il convient de mettre en rapport cette abrogation avec la loi du 1<sup>er</sup> mars 2002 qui érige le centre fédéral « De Grubbe » à Everberg.

### **Protection des enfants contre les dangers et les mauvais traitements**

Sur le plan international, on peut mentionner les éléments suivants ;

- la ratification par la Belgique le 6 mai 2002 du Protocole du 25 mai 2000 additionnel à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la participation des enfants aux conflits armés ;
- la ratification par la Belgique le 11 août 2004 de la Convention des Nations-Unies contre la criminalité transnationale organisée ainsi que son protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants ;
- l'adoption le 12 janvier 2006 par la Chambre des Représentants du projet de loi portant assentiment au Protocole facultatif du 25 mai 2000 à la Convention relative aux droits de l'enfant concernant la vente, la prostitution et la pornographie des enfants ;
- l'adoption par le Conseil de l'Europe d'une Convention européenne de lutte contre la traite des êtres humains le 16 mai 2005 visant à renforcer les droits des victimes de la traite des êtres humains. La Belgique a participé activement à l'élaboration de ce nouvel instrument, en présidant les travaux. Une telle présidence belge a également été assurée concernant le Groupe de spécialistes sur la protection des enfants contre l'exploitation sexuelle. Enfin, la Belgique a participé également, à raison de plusieurs représentants, au Comité d'experts du même Conseil de l'Europe relatif au traitement des délinquants sexuels dans les établissements pénitentiaires et dans la communauté.

Sur le plan national, on peut mentionner les éléments suivants ;

- la loi du 10 août 2005 modifiant diverses dispositions en vue de renforcer la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains et contre les pratiques des marchands de sommeil. Cette loi accorde une attention particulière aux mineurs victimes de la traite des êtres humains, du trafic de migrants et de l'exploitation de la mendicité. Cette loi a pour objet de mettre le droit belge en conformité avec la directive, des décisions-cadres européennes ainsi qu'avec la Convention de Palerme et ses Protocoles relatifs à la traite des êtres humains et au trafic de migrants visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

L'incrimination de traite des êtres humains n'est plus limitée aux seuls étrangers comme le prévoit l'ancien article 77bis de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers. Parallèlement, cet article a été modifié afin de viser spécifiquement et exclusivement le trafic des êtres humains. Auparavant, cet article, en effet, ne distinguait pas les infractions de traite et de trafic. L'incrimination de traite vise désormais explicitement une série de formes d'exploitation, sexuelle et économique (le transport, le recrutement, le transfert, l'hébergement ou encore l'accueil d'être humains aux fins d'exploitation sexuelle ou économique). En deuxième lieu, la loi renforce les sanctions à l'égard des personnes se livrant à la traite et au trafic de mineurs. En troisième lieu, la nouvelle loi incrimine l'exploitation de la mendicité. Il ne s'agit pas de recriminaliser le délit de mendicité, mais, à l'instar de ce qui existe en matière de prostitution, de punir celui qui exploite la mendicité d'autrui.

- la loi du 10 août 2005 visant à compléter la protection pénale des mineurs qui a, notamment, inséré dans le Code pénal une circonstance aggravante en cas d'utilisation de mineurs pour commettre des infractions.

- un groupe de travail composé notamment de magistrats et du Service de la Politique criminelle a été créé afin d'évaluer les lois du 13 avril 1995 relatives à la protection des mineurs<sup>19</sup>. Il a notamment pour tâche d'apprécier dans quelle mesure de nouvelles qualifications pénales doivent éventuellement être consacrées pour mieux lutter contre la pornographie infantile notamment sur les réseaux Internet.

- les groupes de travail francophone et néerlandophone concernant la maltraitance des enfants, mis sur pied en novembre 1998 vont, à nouveau, se réunir pour réactualiser les conclusions précédemment formulées. Pour rappel, la maltraitance des enfants relevant de la compétence du secteur psycho-médico-social et du secteur judiciaire, ces groupes de travail avaient pour mission de délimiter clairement les missions, spécificités et limites de chaque secteur et ensuite, d'examiner les mesures concrètes pouvant être prises en vue d'une collaboration plus efficace entre ces secteurs afin d'assurer une meilleure prise en charge du phénomène de la maltraitance infantile, telles que des instructions administratives, des directives en matière de politique criminelle, des accords de coopération ainsi que des adaptations de la législation.

- la loi du 24 décembre 2002 sur les mineurs étrangers non-accompagnés (MENA). Il convient de noter que depuis le MENA (particulièrement vulnérable) est accompagné d'un tuteur qui a pour mission de le représenter dans tous les actes juridiques et dans les procédures prévues par la loi sur les étrangers. Le tuteur a aussi des attributions spécifiques relatives à la protection de la personne du mineur ainsi qu'à la recherche des membres de sa famille. Il exerce sa mission sous le contrôle du « Service des Tutelles » (entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2004), au sein du SPF Justice, qui vérifie si le mineur est dans les conditions légales pour bénéficier du régime de protection, et, dans l'affirmative, lui désigne un tuteur.

- la directive ministérielle du 20 avril 2004 sur la politique de recherches et poursuites en matière de traites des êtres humains qui qualifie de première priorité les enquêtes impliquant éventuellement des MENA.

- lors du Conseil des Ministres du 30 et 31 mars 2004, le Gouvernement a décidé de réaliser en 2005 une étude destinée à l'évaluation des : 1) trois lois de 1995 relatives à la protection des mineurs (loi relative aux abus sexuels sur mineurs, loi relative à la répression de la traite des êtres humains et la pornographie infantile et loi

---

<sup>19</sup> Pour rappel, la loi relative aux abus sexuels à l'égard des mineurs, la loi relative à la répression de la traite des êtres humains et de la pornographie infantile et enfin, la loi relative à la publicité à caractère sexuelle destinée aux mineurs.

relative à la publicité à caractère sexuelle destinée aux mineurs), 2) de la loi du 28 novembre 2000 relative à la protection pénale des mineurs et enfin, 3) de la circulaire du 16 juillet 2001 relative à l'enseignement audiovisuel des auditions des mineurs. Cette étude est actuellement en cours au sein du service de politique criminelle du SPF Justice.

Au niveau de la Communauté française, le décret du 12 mai 2004 relatif à l'aide aux enfants victimes de maltraitements a remis en évidence l'importance de la collaboration et de la coordination au sein de l'aide à la jeunesse. Son article 4 prévoit, en effet, l'institution d'une commission de coordination de l'aide aux enfants victimes de maltraitance au sein de chaque arrondissement judiciaire. Ses missions sont de veiller à l'amélioration des procédures de prise en charge des situations de maltraitance d'enfants. Elle ne traite pas les cas individuels d'enfants victimes de maltraitance. Au sein de l'ONE<sup>20</sup>, il a été institué un Comité d'accompagnement de l'Enfance maltraitée. Ce Comité est le référent scientifique interne pour toute question relative à l'aide à l'enfant victime de maltraitance et aux Equipes SOS Enfants.

Au niveau de la Communauté flamande, le gouvernement veut également accorder la priorité à la sensibilisation, à la prévention et au renforcement de la qualité de l'assistance via les centres de confiance pour enfants maltraités et le développement des connaissances. Il atteindra cet objectif par différents moyens : 1) en collaboration avec des partenaires, « Kind en Gezin » souhaite lancer des campagnes permanentes de sensibilisation professionnelle de prévention de la maltraitance infantile ; 2) « Kind en Gezin » va promouvoir ou même concrétiser la formation concernant la prévention et l'approche du risque de la maltraitance infantile et enfin, 3) « Kind en Gezin » va promouvoir la qualité de l'assistance en cas de maltraitance infantile. Signalons aussi une brochure réalisée par « Kind en Gezin » et le SPF justice sur la problématique de la maltraitance (sexuelle ou non) infantile. Elle a pour but de sensibiliser et d'informer les personnes connaissant ou soupçonnant une situation de maltraitance sur la façon d'agir, le déroulement de la procédure et les services à contacter.

Il importe également de signaler que les Communautés du pays ont créé des centres spécialisés pour l'accueil et l'accompagnement des MENA, victimes du trafic et de la traite des êtres humains.

Une politique globale de lutte contre la violence à l'égard des enfants s'entend d'une politique visant les multiples formes de violence, s'appliquant aux différents cadres dans lesquels cette violence intervient et comportant les volets prévention, protection, aide (cf. médicale, psychologique, juridique et sociale) aux victimes, réadaptation et réinsertion des victimes et interventions auprès des auteurs des actes de violence. Eu égard aux complexités institutionnelles belges, la future Commission nationale pour les droits de l'enfant devrait grandement contribuer à l'instauration d'une politique plus « globale » de lutte contre la violence à l'égard des enfants.

\* \* \* \*

### En Communauté française

---

<sup>20</sup> L'ONE (Office de la Naissance et de l'Enfance) est un service public de la Communauté française. Il lui revient d'assurer l'agrément, le subventionnement, l'organisation, l'accompagnement, le contrôle et l'évaluation de l'accueil de l'enfant de moins de 12 ans en dehors de son milieu familial.

## **Conseil de l'Europe - Charte Sociale européenne révisée**

Contribution du Ministère de la Communauté française de Belgique

Observatoire de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Aide à la jeunesse, en collaboration avec l'Administration de l'aide à la jeunesse

Article 17 § 1 et §2.

*1. Evolutions dans le domaine des réglementations et leur mise en œuvre durant la période 2003 - 2004*

### **1.1 Enfance et famille**

#### **Premier contrat de gestion de l'ONE 2003-2005**

Le décret du 17 juillet 2002 portant réforme de l' Office de la Naissance et de l' Enfance - ONE, organisme d'intérêt public doté de la personnalité juridique, précise que l'Office exerce ses missions selon les orientations et modalités définies dans un contrat de gestion conclu entre son Conseil d'Administration et le Gouvernement. Le premier contrat de gestion de l'ONE conclu entre le Conseil d'Administration de l'ONE et le Gouvernement de la Communauté française, est entré en vigueur le 1er mars 2003 et est d'application jusque 2005.

Le texte développe de nouveaux axes qui renforcent ou complètent les missions de l'Office : le renforcement d'un programme d'accompagnement préventif pour le bien-être de l'enfant (comprenant les volets pré-, péri- et post- natal), l'ouverture progressive de places d'accueil supplémentaires, l'accompagnement de maisons ouvertes (projet pilote), la réforme des consultations (en prévoyant le financement de projets de consultation, de séances supplémentaires de différenciation positive), l'amélioration du processus de fournitures de matériel aux consultations, la mise en place et la gestion d'un site Internet propre aux Centres de vacances, l'accompagnement et le contrôle des Ecoles de devoirs, une formation accrue des équipes SOS-Enfants, la création d'un service Accueil Temps Libre (extrascolaire...) et le développement des services Inter- et Intranet.

#### **Accompagnement de lieu de rencontres parents-enfants, maisons ouvertes,...**

Un premier état des lieux du secteur des « maisons ouvertes » a été réalisé en 2004 par la Direction Etudes et Stratégies de l'ONE. Il s'agissait de :

- prendre connaissance du secteur et faire un premier état des lieux des structures existantes et des projets en préparation ;
- comprendre les particularités de ce secteur ;
- entendre les maisons ouvertes dans leurs besoins, attentes et particularités et voir dans quelle mesure et comment l'ONE peut se proposer d'y répondre ;
- définir certains critères objectifs pour sélectionner les maisons à subventionner ;
- proposer des pistes de réflexion pour l'avenir de ce secteur et les éventuels partenariats possibles avec l'ONE.

Cet état des lieux laisse apparaître une grande diversité des initiatives tant au niveau de l'organisation, du référentiel de travail que des missions poursuivies.



Un Comité d'accompagnement rassemblant des personnes des cabinets politiques concernés ainsi que des lieux de rencontre enfants et parents (« maisons ouvertes ») a été constitué et a formulé un ensemble de propositions pour améliorer la reconnaissance et la visibilité du secteur.

Afin de soutenir et d'accompagner les acteurs des lieux de rencontre, l'ONE a rendu les formations continues destinées aux acteurs de l'accueil, accessibles aux personnes travaillant dans le secteur. Il prévoit d'organiser des journées de rencontre axées sur l'échange de savoir-faire entre structures.

### **Carnet des parents**

Le premier contrat de gestion de l'ONE (2003-2005) prévoit la réalisation d'un « carnet des parents » qui comprend les informations utiles relatives au programme d'accompagnement préventif pour le bien-être de l'enfant, l'information relative à toutes les mesures sociales qui entourent la naissance et des messages d'éducation à la santé. « Devenir Parents » propose des pistes de réflexion sur la famille et le rôle de chacun. Les parents y trouveront par exemple un condensé des mille et une choses à penser et à mettre en place en fonction de l'âge de leur enfant. Etre parent, c'est aussi gérer une foule de détails prosaïques comme le mode d'accueil, les avantages sociaux ou les visites médicales... Toute une série de droits, de devoirs et de démarches qu'il vaut mieux avoir en tête. Le carnet contient également une ligne du temps pour guider les parents selon l'âge de l'enfant.

Le carnet est diffusé via une multiplicité de canaux de promotion et de distribution (Consultations pour enfants, maternités, gynécologues privés, comités subrégionaux mais aussi milieux d'accueil) afin de toucher un maximum de futurs parents. Des bons de commande sont largement accessibles pour les milieux d'accueil et sont distribués dans les équipes de TMS.

### **Carnet de l'enfant**

Le « carnet de l'enfant » est un document officiel de la Communauté française.

Il est attribué à la naissance à chaque enfant né en Communauté française ou y résidant.

Il s'agit d'un outil de promotion de la santé qui vise entre autres à favoriser la communication entre les parents de l'enfant et l'ensemble des intervenants médicaux et paramédicaux concernés par son suivi médical préventif.

Ce carnet est un véritable journal de bord de la santé de l'enfant de 0 à 12 ans.

Il est à souligner que les feuillets autocollants donnant accès à la gratuité des vaccins compris dans le calendrier vaccinal de la Communauté française sont insérés dans le carnet de l'enfant.

### **Carnet de la mère**

Le « carnet de la Mère » est destiné à toutes les futures mères, qu'elles soient suivies en consultations prénatales de l'ONE ou par un gynécologue privé. Il est diffusé gratuitement par le médecin de la consultation ONE ou par le gynécologue privé et est un lien entre la future mère et son médecin.

***Le carnet a été voulu agréable à utiliser, lisible et aéré afin de favoriser le dialogue et rappeler à la future maman qu'elle n'est pas seule dans cette aventure. Tout au long du carnet, la future mère est en effet invitée à noter ses impressions et à compléter certaines indications sur l'évolution de sa grossesse. Quelques pages situées au centre du document sont destinées aux remarques des médecins.***

### **Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 9 juin 2004 portant réforme des consultations pour enfants**

L'ONE doit agréer et subventionner des consultations pour enfants et des maisons de l'enfance suivant les conditions et la procédure fixées par cet arrêté.

Suivant les conditions et la procédure fixées par cet arrêté ou fixées par l'ONE en vertu de celui-ci, l'ONE peut autoriser et subventionner l'organisation d'antennes médico-sociales par maison de l'enfance ou consultation pour enfants agréée.

En cas de nécessité ou en l'absence d'un comité d'une structure, l'ONE peut organiser des consultations périodiques.

D'autre part, l'Office peut organiser un service de car sanitaire itinérant dans des localités non desservies par une structure.

***Dans le cadre de ses missions, l'Office peut développer, seul ou en partenariat, des programmes ou des projets médico-sociaux. Ceux-ci peuvent inclure des structures.***

### **Arrêté du 27 février 2003 du Gouvernement de la Communauté française portant réglementation générale des milieux d'accueil**

Cet arrêté précise les dispositions prévues aux articles 3 et 6 du décret du 17 juillet 2002 portant réforme de l'ONE.

L'objectif de ce texte, inspiré de dispositions internationales et européennes est ambitieux :

- les milieux d'accueil doivent être régis par des principes d'égalité, de non-discrimination ;
- l'accès à un milieu d'accueil est un droit de l'enfant qui lui permettra de s'épanouir sur les plans physique, psychologique et social selon un projet pédagogique approprié à son âge ;
- le milieu d'accueil doit permettre aux parents de concilier leurs responsabilités professionnelles, de formation, de recherche d'emploi - bref, leur rôle social - avec leurs responsabilités parentales.

L'arrêté reconnaît en outre le rôle de prévention sociale joué par le milieu d'accueil ainsi que la complémentarité du milieu d'accueil et de la famille, dans un contexte de dialogue et d'écoute. Les spécificités socio-culturelles de même que les particularités de l'enfant porteur de handicap doivent y être respectés.

Cet arrêté doit en outre permettre la réalisation d'un certain nombre d'objectifs du Plan Cigogne (ouverture de nouvelles places d'accueil) au travers notamment de conventions de collaborations avec les entreprises en vue de la création de nouvelles structures d'accueil (crèches parentales) et de mécanismes de financement.

La professionnalisation de l'accueil de l'enfant est en cours et les articles 42 et 43 de l'arrêté déterminent de nouvelles conditions de formation de base, accélérée et continue des professionnels du secteur.

La législation des milieux d'accueil n'avait plus subi de modifications importantes depuis 1993. Chacun des secteurs a vu ses textes législatifs de référence subir des modifications.

L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 février 2003 dit « arrêté milieux d'accueil, comprenant 168 articles, régit tant les milieux d'accueil subventionnés que les milieux d'accueil non-subventionnés par l'ONE. Il a engendré plusieurs autres arrêtés d'application (notamment concernant la formation du personnel accueillant) et a fait l'objet d'ajustements successifs notamment en vue de permettre à un maximum de parents et d'enfants d'utiliser au mieux les places d'accueil disponibles notamment par l'introduction d'un contrat d'accueil précisant l'horaire de présence de l'enfant et par conséquence, la facturation faite aux parents.

### **Programme de formations destiné aux professionnel(le)s de l'enfance**

Compte tenu de la modification des pratiques relatives à la garde des jeunes enfants, le Gouvernement de la Communauté française a fait de la formation des professionnel(le)s de l'accueil de l'enfance une de ses priorités majeures. A cette fin, divers outils ont été élaborés, parmi lesquels un programme de formations continues à destination des professionnel(e)s de l'accueil, de septembre 2002 à juin 2005. Ces formations sont destinées à tous les professionnel(le)s de l'accueil des enfants de 0 à 12 ans, à savoir : responsables de milieux d'accueil,

puéricultrices et puériculteurs, accueillant (e)s des garderies scolaires, animateurs et animatrices extrascolaires, personnel affecté aux milieux d'accueil non subventionnés.

## **Arrêté du 17 décembre 2003 du Gouvernement de la Communauté française fixant le Code de qualité**

Cet arrêté fixe une approche "qualité" pour toute personne qui organise de manière régulière l'accueil d'enfants de moins de 12 ans. Ce texte vise à :

- garantir un accueil qui prenne en compte la multiplicité des besoins des enfants accueillis et notamment ceux qui concernent le développement physique, psychologique, social, cognitif, affectif ;
- assurer une cohérence dans les pratiques d'accueil des différents milieux d'accueil qu'un enfant est appelé à fréquenter (parfois successivement) par la détermination de principes fondamentaux communs ;
- susciter et encourager un processus dynamique de réflexion sur les pratiques professionnelles en matière de qualité de l'accueil.

Dans cette optique, le Code de qualité commence par définir un ensemble d'objectifs que les milieux d'accueil d'enfants se doivent de poursuivre. Ces objectifs sont répartis en quatre catégories :

- les principes pédagogiques ;
- l'organisation des activités et de la santé ;
- l'accessibilité ;
- l'encadrement.

La mise en oeuvre de ces objectifs par le milieu d'accueil se réalise au travers d'un projet d'accueil élaboré en équipe et en concertation notamment avec les personnes qui leur confient l'enfant. Le projet d'accueil est l'élément central de « l'approche qualité » proposée par le Code. Il reprend notamment les choix méthodologiques et les actions concrètes que le milieu d'accueil entend mettre en oeuvre pour poursuivre chacun des objectifs prévus par le Code.

Le Code de qualité fixe enfin les conditions de délivrance d'une attestation de qualité aux milieux d'accueil qui souhaitent s'engager dans la voie d'un approfondissement de leur approche qualitative.

## **Plan Cigogne**

Le Plan Cigogne vise à appliquer en Communauté française l'objectif fixé par l'Union européenne lors du Sommet de Barcelone (15-16 mars 2002) à savoir un taux de couverture en places d'accueil pour les enfants de 0 à 3 ans avoisinant les 33% en 2010.

Il s'agit d'augmenter progressivement la capacité d'accueil de la petite enfance de 10.000 places tout en veillant à la diversité de l'offre.

La mise en application de ce plan pour la période 2003-2005 est intégrée au Contrat de gestion de l'Office.

La programmation d'ouverture de places établie par l'Office devait respecter les principes suivants :

- une réduction des écarts entre les taux de couverture de chaque subrégion. Ainsi, 50% des nouvelles places d'accueil sont répartis entre toutes les subrégions en proportion du nombre de naissances, 50% sont affectés aux subrégions dont le taux de couverture est inférieur de 3% au taux de couverture moyen sur l'ensemble de la Communauté française ;
- Le lancement d'un appel public couvrant les années de 2003 à 2005 permettra d'effectuer la programmation voulue. Dès le 15 avril 2003, un appel auprès d'accueillant(e)s d'enfants en vue du passage à quatre enfants et une campagne pour le recrutement de tout(e)s les candidat(e)s a été lancé ;
- La répartition entre communes au sein de chaque subrégion est réalisée sur la base d'une évaluation cartographique objective des besoins prioritaires.

Le Plan Cigogne prévoit le développement de partenariats extérieurs afin d'augmenter les places d'accueil dans les milieux collectifs. Ces objectifs contenus dans le Plan ne pourront se réaliser qu'avec la participation effective de tous les acteurs de la société.

## **Accueil extrascolaire**

La question de l'accueil extrascolaire est en débat depuis plus de vingt ans. Vingt années au cours desquelles elle a mobilisé l'énergie de nombreux acteurs locaux, progressivement soutenus par différentes autorités publiques – dont les communes – dans la mise en oeuvre de leurs projets.

C'est en 1999 que les premières expériences pilotes en matière d'accueil des enfants durant leur temps libre sont menées dans 28 communes wallonnes. Puis, une première note d'orientation déposée au Gouvernement de la Communauté française balise dès avril 2000 les lignes de force du futur décret. Une large concertation avec les acteurs concernés voit alors le jour et se poursuivra, depuis la rédaction du texte décretaal jusqu'aux travaux parlementaires.

Parallèlement, de 2001 à 2003, différents appels à projets seront initiés par la Communauté française, en concertation avec la Région Wallonne et la Commission Communautaire française. Les communes y répondront, toujours plus nombreuses, démontrant ainsi l'intérêt et la nécessité de développer de nouvelles politiques en la matière (182 communes en 2004).

Des premières évaluations des expériences pilotes ressortent particulièrement le besoin de coordination et la nécessité d'une aide aux projets déjà existants.

Le décret du 3 juillet 2003 répond à ces besoins par un soutien direct aux projets d'accueil et la mise en place d'une commission communale de l'accueil réunissant l'ensemble des acteurs concernés par l'accueil de l'enfant.

### **Décret du 3 juillet 2003 relatif à la coordination de l'accueil des enfants durant leur temps libre et au soutien à l'accueil extrascolaire**

Le décret du 3 juillet 2003 relatif à la coordination de l'accueil des enfants durant leur temps libre et au soutien à l'accueil extrascolaire est un décret d'incitation et non d'obligation, chacun restant libre de s'inscrire ou non dans sa logique.

Un rôle central est joué par les communes, chargées de la mise en place d'une coordination locale – par le biais d'une CCA ou commission communale de l'accueil – avec l'aide d'un coordinateur, subsidié par l'ONE. L'offre d'accueil est présentée dans un programme CLE (coordination locale pour l'enfance), envisagé comme un programme d'accueil de l'enfance coordonné et concerté entre les parties concernées et appliqué sur un territoire déterminé. La concertation des acteurs locaux permet de structurer l'offre d'accueil, et favorise la mise en commun de moyens et l'établissement de synergies visant une plus grande efficacité, au bénéfice des parents et des enfants.

L'ONE est chargé de diverses missions d'exécution du dispositif général.

Au niveau local, l'ONE assure la présence – au titre d'observateur – d'un(e) coordinateur(trice) des milieux d'accueil au sein des CCA créées dans les communes.

L'ONE joue également son rôle d'accompagnement des opérateurs de l'accueil et de promotion de la qualité. Le Code de qualité de l'accueil constitue la référence en la matière, notamment par la démarche participative et la dimension dynamique qu'il introduit.

Au niveau central, l'ONE est chargé de :

- la gestion générale de la commission d'agrément ;
- la délivrance ou le retrait de l'agrément des programmes CLE et des opérateurs de l'accueil ;
- la validation des qualifications de base et l'octroi d'assimilations ;
- l'octroi de subventions aux communes, aux organismes de formation agréés par le Ministre de tutelle, aux opérateurs de l'accueil (subventions de fonctionnement, de différenciation positive et, à plus long terme, d'impulsion) ;
- l'information des professionnels.

Le décret prévoit que les accueillant(e)s et les responsables de projet d'accueil au sein du programme de coordination locale pour l'enfance – programme CLE – doivent poursuivre en cours de carrière, et par période de trois ans, une formation continuée d'un minimum de 50 heures.

Il détermine aussi que le Gouvernement de la Communauté française doit arrêter, au moins tous les trois ans, le programme de formations continues, sur proposition de l'ONE. Celle-ci doit être transmise au Gouvernement de la Communauté française pour le 30 avril au plus tard. La mise en œuvre du programme est confiée aux opérateurs de formation suivants : l'ONE, les organismes de formation agréés à cet effet et les organismes habilités à délivrer les titres, diplômes, certificats ou brevets.

Le décret prévoit que les accueillant(e)s extrascolaires – intégré(e)s dans un programme CLE – qui n'ont pas les titres requis pour exercer leur fonction, sont tenues de suivre une formation continue de 100h endéans les 3 ans. Cette formation devra brasser toutes les notions de base indiquées dans le décret.

L'arrêté du 17 décembre 2003 fixant les modalités d'application du décret du 3 juillet 2003 relatif à la coordination de l'accueil des enfants durant leur temps libre et au soutien de l'accueil extrascolaire définit tout d'abord les modalités pratiques de désignation des membres et la composition de la Commission communale de l'accueil (CCA). La CCA est un organe de coordination, de concertation, de consultation, où les acteurs locaux du secteur sont représentés. Son avis est obligatoirement recueilli dans le cadre de nombreuses procédures.

L'arrêté reprend la liste des titres, diplômes, certificats ou brevets attestant d'une formation initiale pour les accueillant(e)s et les responsables de projets extrascolaires.

Il détaille les modalités d'agrément et de subventionnement des opérateurs de formation en vue de la mise en œuvre du programme de formation arrêté tous les 3 ans par le Gouvernement de la Communauté française.

Il règle différents points pratiques relatifs notamment à la participation financière des personnes qui confient les enfants au sein d'un programme CLE et aux subventions.

### **Décret du 28 avril 2004 relatif à la reconnaissance et au soutien des écoles de devoirs**

Les écoles de devoirs jouent un rôle essentiel et original dans l'accueil des enfants, entre l'école et le milieu de vie habituel des enfants. L'école de devoirs constitue une structure d'accueil des enfants et des jeunes de 6 à 18 ans, indépendante des établissements scolaires et participant à la vie d'une commune, d'un village, d'un quartier ou d'un hameau, qui développe, en dehors des heures scolaires, sur la base d'un projet pédagogique et d'un plan d'action et avec le soutien d'une équipe d'animation qualifiée, un travail pédagogique, éducatif et culturel de soutien et d'accompagnement à la scolarité et à la formation citoyenne.

Il est utile de préciser que le secteur des écoles de devoirs était en attente, depuis une trentaine d'années, d'une reconnaissance et d'un financement structurel de la part de la Communauté française. Le décret du 28 avril 2004 répond à ce besoin en organisant la reconnaissance, le subventionnement, l'accompagnement et l'évaluation des écoles de devoirs, des coordinations régionales et de la Fédération communautaire des écoles de devoirs.

Enfin, il est créé une commission d'avis sur les écoles de devoirs. Cette dernière a pour mission générale de conseiller le Gouvernement de la Communauté française et l'ONE sur la politique de soutien aux écoles de devoirs et de veiller à l'articulation et à la concertation entre les différents partenaires chargés de l'application et de l'accompagnement prévu dans le décret relatif à la reconnaissance et au soutien des écoles de devoirs.

L'arrêté du 25 juin 2004 détermine les procédures relatives à la reconnaissance des écoles de devoirs et à l'octroi de subventions à ces structures. Il définit également les qualifications assimilées aux brevets d'animateur ou de coordinateur d'écoles de devoirs ainsi qu'une série de modalités relatives à la désignation des membres de la Commission d'avis sur les écoles de devoirs et à son fonctionnement.

## 1.2. Aide et protection de la jeunesse

### **Modifications apportées au décret du 4 mars 1991 relatif à l'aide à la jeunesse**

Après une modification partielle en 2001 portant sur les missions des Conseils d'arrondissement de l'aide à la jeunesse auxquels est entre autres désormais confiée la charge de recueillir les besoins et les avis des jeunes en matière de prévention générale, plusieurs modifications importantes visant pour l'essentiel à mieux garantir encore les droits des jeunes ont été apportées au décret du 4 mars 1991 relatif à l'aide à la jeunesse par le décret du 19 mai 2004. Il s'agit notamment des points suivants :

1. Un nouvel article 4 bis donne désormais une base décrétales à la commission de déontologie de l'aide à la jeunesse. Pour rappel, c'était un arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mai 1997 qui avait créé cette commission de déontologie.
2. A l'article 19, alinéa 2, la possibilité qu'avait le juge de la jeunesse de prolonger la mesure d'isolement au-delà de 8 jours est supprimée.
3. Le recours mis en œuvre à l'article 37 peut désormais être initié par les personnes bénéficiant du droit d'entretenir des relations personnelles au sens de l'article 375 bis du Code civil. Sont visés ici en particulier les grands-parents. C'est à la suite d'un arrêt de la Cour d'Arbitrage que cette modification a été introduite.
4. Les articles 40, 41 et 42 sont abrogés, dans le prolongement de l'abrogation des articles 370 bis à 370 quater du Code civil qui leur servaient de base juridique.
5. L'article 54 permet dorénavant aux services privés de formation agréés d'assurer la formation tant du personnel privé que public du secteur de l'aide à la jeunesse. Ces services sont également soumis à la même procédure d'agrément que les autres services privés.
6. L'article 56 est abrogé. Un nouvel article 53 est introduit. Il indique qu'un accord de coopération peut être conclu avec la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et l'Etat fédéral dans le but d'améliorer la prise en charge des jeunes visés par le décret.

### **Prévention générale dans le secteur de l'aide à la jeunesse**

L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 décembre 1991 fixant les conditions à remplir par les Conseils d'arrondissement de l'aide à la jeunesse pour pouvoir proposer d'engager des dépenses à charge du budget de la Communauté française en vue d'exercer des actions de prévention générale, a été abrogé. Cet arrêté était devenu obsolète suite aux résultats des travaux du Conseil communautaire de l'aide à la jeunesse, formulés dans son avis n° 50 du 29 mars 2000.

Un nouvel arrêté du Gouvernement de la Communauté française a été adopté le 15 juin 2004. Il porte sur la mise en œuvre des programmes de prévention générale dans le secteur de l'aide à la jeunesse.

Les modifications significatives sont les suivantes:

- une définition générale de la prévention dans le secteur de l'Aide à la jeunesse est apportée et les champs d'action y sont évoqués ;
- les actions soutenues par les conseils d'arrondissement de l'aide à la jeunesse doivent désormais s'intégrer dans un plan d'actions et dans un programme défini sur base d'une analyse des problématiques et besoins identifiés dans l'arrondissement ;
- les AMO voient leur rôle renforcé dans leur articulation avec les CAAJ pour la mise en œuvre de ce programme ;
- une évaluation des pratiques de prévention générale est désormais confiée au Conseil communautaire de l'aide à la jeunesse qui est requis pour en déterminer le cahier des charges ;

- une nouvelle règle de répartition budgétaire entre les arrondissements est adoptée.

Le budget et le nombre de projets de la prévention générale ont pu bénéficier d'une évolution significative qui doit cependant être en partie nuancée par l'intégration en 2004 du budget de l'ex-Opération Eté Jeunes en son sein .

De 2002 à 2004, 435 projets ont pu bénéficier de ce type de subvention :

2002	2003	2004	Total
107 projets	111 projets	217 projets	435 projets

### **La réforme des services privés agréés dans le secteur de l'aide à la jeunesse**

Entamée en 2000, dans la ligne des différents arrêtés du Gouvernement de la Communauté française du 15 mars 1999, la réforme avait pour objectif :

- l'augmentation des possibilités d'accompagnement des jeunes et de leur famille en difficulté dans leur cadre de vie ;
- la diversification des services afin de rencontrer plus finement les problématiques particulières (enfants maltraités, adolescents difficiles,...) ;
- la proximité des institutions et services du lieu de vie des jeunes et des familles.

Cette réforme a créé un nouveau paysage des services privés agréés dans le cadre de l'aide à la jeunesse. Ce sont essentiellement les services d'accueil qui ont été soumis à la restructuration mise en place par les arrêtés précités et à une nouvelle procédure d'agrément.

Ce processus s'est achevé en 2004. A ce jour, 346 services privés sont agréés, soit 120 services d'accueil et d'aide éducative, 1 centre de premier accueil, 3 centres d'accueil d'enfants victimes de maltraitance, 6 centres d'accueil spécialisé, 7 centres d'accueil d'urgence, 5 centres d'observation et d'orientation, 25 services mettant en œuvre un projet pédagogique particulier, 3 centres de jour, 20 centres d'orientation éducative, 43 services d'aide et d'intervention éducative, 13 services de prestations éducatives et philanthropiques, 16 services de placement familial (dont 4 à court terme et 1 d'urgence), 4 services de protutelle, et 80 services d'aide en milieu ouvert (dont 2 fonctionnant 24h s/24).

### **Les centres d'accueil MENA**

Deux centres retiennent l'attention en ce qui concerne l'accueil des mineurs non accompagnés : Esperanto à une adresse laissée secrète pour la protection des mineurs victimes de la traite des être humains et l'Association Joseph Denamur à Gembloux.

Actuellement, ils sont tous deux partiellement financés par la Communauté française, en tant que projets-pilotes dans le cadre de l'aide à la jeunesse.

Les frais médicaux des jeunes accueillis dans ces 2 services sont également pris en charge par la Direction générale de l'Aide à la jeunesse sur la base de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mars 1999 fixant la part variable des subventions pour frais de prise en charge des jeunes et sous réserve de l'intervention des CPAS au niveau de l'aide médicale urgente, en vertu de l'article 57, § 2 de la loi organique de 1976.

Le service Esperanto accueille 15 jeunes MENA présumés victimes de la traite des être humains. De son côté, le service Association Joseph Denamur accueille 25 jeunes MENA.

Il faut encore noter que les pouvoirs organisateurs de ces 2 services ont introduit sur la base des arrêtés du 15 mars 1999 cités ci-avant, une demande d'agrément en tant que services mettant en œuvre un projet pédagogique particulier. La procédure d'agrément a été entamée pour le service Esperanto qui a reçu le 21 juin 2004 une

décision ministérielle favorable sur le plan de l'opportunité du projet. Conformément au décret du 4 mars 1991 relatif à l'aide à la jeunesse, la procédure d'agrément doit encore aborder le volet « conformité » du projet.

### **La circulaire ministérielle du 1<sup>er</sup> juillet 2004 relative à la prise en charge par le service des tutelles des MENA**

Publiée au Moniteur belge du 23 août 2004, cette circulaire vise à clarifier les missions du service des Tutelles, les démarches à suivre pour les intervenants de l'aide à la jeunesse dans le cadre de la désignation d'un tuteur pour les MENA qui se trouvent sur le territoire de la Communauté française.

Elle s'adresse aux conseillers et aux directeurs de l'aide à la jeunesse ainsi qu'aux services privés agréés dans le cadre de l'aide à la jeunesse.

Il est important de souligner que cette circulaire insiste

- sur l'importance pour les conseillers et directeurs d'informer le jeune des missions et du rôle du tuteur et de respecter le choix du jeune de faire appel ou non au service des tutelles, conformément aux principes généraux du décret du 4 mars 1991 relatif à l'Aide à la jeunesse ;
- sur le fait que l'interlocuteur privilégié des services privés agréés reste l'autorité mandante ;
- sur l'article 13 du code de déontologie de l'aide à la jeunesse et sur l'incompatibilité qui peut exister entre la mission de travailleur dans le secteur et une fonction de tuteur.

A noter que le 24 mars 2005, une note comparable a été adressée par Madame la Directrice générale de l'Aide à la jeunesse aux directrices et directeurs des IPPJ ainsi qu'au directeur pédagogique du centre d'Everberg.

### **Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 juin 2004 relatif aux Institutions publiques de protection de la jeunesse**

Cet arrêté vise à améliorer la communication et la concertation avec les autorités mandantes (magistrats) :

- La Direction générale de l'Aide à la jeunesse met à la disposition des autorités judiciaires compétentes un document les informant des projets pédagogiques des IPPJ.
- La Direction générale de l'Aide à la jeunesse met à la disposition des autorités judiciaires compétentes une cellule d'information, d'orientation et de coordination. La cellule assure les missions suivantes :
  - 1° disposer au jour le jour et en temps réel du nombre de places disponibles dans chacune des IPPJ ;
  - 2° informer de façon permanente, les magistrats de la jeunesse de l'ensemble des places disponibles en IPPJ et dans les services agréés de l'aide à la jeunesse assurant la prise en charge de mineurs difficiles et/ou délinquants ;
  - 3° le cas échéant, en accord avec le magistrat, proposer la meilleure orientation et la prise en charge d'un mineur délinquant dans une IPPJ ou dans tout autre service adéquat.
- Le directeur de l'IPPJ veille à la collaboration avec les autorités judiciaires et avec les services qui concourent à l'application du décret du 4 mars 1991 relatif à l'aide à la jeunesse.  
Un comité de concertation est créé au sein de chaque IPPJ. Il a pour missions l'évaluation de la mise en oeuvre du projet pédagogique de l'IPPJ et l'évaluation de la collaboration de l'IPPJ avec les autorités judiciaires et avec les services de l'aide à la jeunesse visés à l'article 43, alinéa 1<sup>er</sup>, du décret du 4 mars 1991 relatif à l'aide à la jeunesse.

### **Mendicité des enfants**

Depuis quelques années, un nombre grandissant de mineurs mendient dans les grandes villes. Les Ministres de l'Enfance et de l'Aide à la jeunesse ont confié à la CODE (Coordination des ONG pour les droits de l'enfant) deux études à ce propos en Communauté française et plus spécialement à Bruxelles.

La CODE a choisi plus spécialement de s'attacher au phénomène au sein de la communauté Rom identifiée comme la plus susceptible de présenter ce phénomène.



La méthodologie d'approche a permis de mener quelques actions concrètes de sensibilisation, d'information et de formation à l'attention des autorités de police (formation de base et continuée). Elle a permis de mieux cerner la scolarité des enfants mendiants, conçue comme un vecteur d'intégration essentiel pour ces enfants. La précarité et le statut de séjour constituent des freins importants à l'intégration scolaire. Des particularités culturelles démunissent encore actuellement les enfants Roms par rapport aux pré-requis de l'école et la communication entre école et famille est très pauvre.

L'étude conclut qu'il serait important de garantir les besoins primaires des enfants et de leur famille pour améliorer la participation scolaire. Pour développer activement la communication entre les familles et les écoles, elle propose la création d'un programme de médiation spécifique pour les Rom.

### 1.3. Enseignement et scolarisation

#### **Décret du 12 mai 2004 portant diverses mesures de lutte contre le décrochage scolaire, l'exclusion et la violence à l'école et, notamment la création du Centre de rescolarisation et de resocialisation de la Communauté française**

Ce décret crée un dispositif de lutte contre le décrochage scolaire, l'exclusion et la violence à l'école. Ce dispositif comporte six mesures qui sont examinées ci-après :

##### ***1. La médiation scolaire***

Le décret prévoit la pérennisation du dispositif mis en place par le décret du 30 juin 1998 visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale, notamment par la mise en œuvre de discriminations positives ainsi que son amplification.

A ce jour, deux sessions de recrutement ont eu lieu, ce qui a permis d'étendre les services des médiateurs scolaires tant en Wallonie qu'à Bruxelles. Des séances d'information auprès de chefs d'établissement et/ou de représentants de réseaux d'enseignement ont lieu afin de promouvoir le service.

Ce nouveau décret a modifié également quelques modalités de fonctionnement du service :

- les coordonnateurs sont passés de 2 à 3 ;
- le recrutement des médiateurs peut se faire sous des formes plus diverses : de la mise en congé pour mission qui était la règle pour le Service de médiation scolaire en Wallonie et fréquente pour le service de médiation scolaire à Bruxelles, le décret prévoit en outre la possibilité d'engagement sous contrat pour les deux services ainsi que la mise à disposition de la Direction générale d'agents des services du Gouvernement;
- les médiateurs peuvent à certaines conditions, également intervenir dans l'enseignement fondamental.

##### ***2. Les équipes mobiles***

Douze agents ont été recrutés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2004 et 15 autres en date du 1<sup>er</sup> septembre 2004.

En date du 6 mai 2004, une première circulaire a informé les pouvoirs organisateurs et les chefs établissements de l'existence des équipes mobiles tout en précisant qu'avant la rentrée scolaire 2004-2005, des interventions n'auraient lieu qu'à titre exceptionnel.

Le 19 novembre 2004, une nouvelle circulaire rappelait les missions et cadre d'intervention du dispositif et invitait les pouvoirs organisateurs et chefs d'établissements scolaires à faire appel aux équipes mobiles aux conditions précisées.

C'est à partir de ce moment que la Direction générale a reçu des demandes de manière régulière et que les agents ont commencé à intervenir dans les écoles.

L'équipe est divisée en cellules ayant des missions spécifiques dans la gestion des phénomènes de violence et de décrochage scolaire, celui-ci pouvant revêtir différentes facettes (interventions auprès des équipes éducatives, des élèves, organisation de formation, suivi individuel de jeunes en situation de crise, etc.).

##### ***3. La cellule administrative de coordinations des actions de prévention du décrochage scolaire et de la violence***

La cellule administrative, mise en place depuis le mois de novembre 2003, assure notamment les missions suivantes :

- elle s'intéresse à l'étude des phénomènes de violence et de décrochage scolaire chez les mineurs d'âge en assurant, entre autres, le suivi de l'évaluation menée par les équipes universitaires au travers

- d'enquêtes de victimation et ce, en concertation avec l'Observatoire de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Aide à la Jeunesse. A ce titre, elle est habilitée à impulser des recherches et/ou des études ;
- le suivi administratif des équipes mobiles susceptibles d'intervenir immédiatement dans les établissements concernés par un phénomène de violence ou de décrochage scolaire (organisation des recrutements, réservation des salles de réunions (réunions d'équipe, formations) ; contrôle et acheminement des états de frais des membres de l'équipe mobile ; transmis au Ministre de propositions (d'actions, de modification de décret, de recrutement, d'ajustement des missions, etc.) ;
  - le suivi administratif de la médiation scolaire : contrôle et acheminement des états de frais des médiateurs ; transmis au Ministre de propositions (d'actions, de modification de décret, de recrutement, etc.) ; suivi administratif des recrutements ; participation au Conseil de la Médiation et rédaction du PV ;
  - en lien avec le comité d'accompagnement des projets pilotes, le suivi des actions des services subventionnés dans le cadre des articles 30, 31 et 31 bis du décret du 30 juin 1998 visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale, notamment par la mise en œuvre de discriminations positives ; secrétariat du Comité d'accompagnement (rédaction du PV de la rencontre, rédaction des arrêtés de subventionnement et des conventions) ;
  - la gestion des demandes d'assistance en justice et/ou psychologique aux victimes d'actes de violence, telle que prévue par l'article 28 du décret du 30 juin 1998 visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale, notamment par la mise en œuvre de discriminations positives.
  - La gestion des demandes de priorité dans l'ordre de mutation, prévue par le décret du 17 juillet 2003 accordant une priorité au membre du personnel victime d'un acte de violence et introduisant la suspension préventive des membres du personnel temporaires et la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service dans les réseaux d'enseignement de la Communauté française et subventionnées.

#### ***4. De la formation à la prévention et à la gestion des situations de crise en milieu scolaire***

Pour le 15 septembre de chaque année, la cellule administrative formule à la Commission de Pilotage, des recommandations pour la définition annuelle des orientations et des thèmes prioritaires des formations, dans le cadre de la mission visée à l'article 3, point 4 du décret du 27 mars 2002 relatif au pilotage du système éducatif de la Communauté française. Cela devra néanmoins se faire pour la première fois en 2005 et en collaboration avec les coordonnateurs du service de Médiation Scolaire et des Equipes mobiles.

#### ***5. De la création du Centre de rescolarisation et de resocialisation***

L'application de cette disposition n'a pas été mise en œuvre. Il a été décidé de procéder à une évaluation des dispositifs existants par ailleurs.

#### ***6. Dispositif favorisant un retour réussi à l' école***

Bien que le dispositif, tel que décrit dans le texte, soit difficilement applicable par les services chargés du calcul et de l'octroi des NTPP, la mission est aujourd'hui assurée de manière ponctuelle par les agents des équipes mobiles. En effet, ils peuvent assurer la liaison entre l'école de rupture et l'école de réinsertion pour des élèves exclus, ou en absentéisme prolongé, d'un réseau d'enseignement à l'autre, éventuellement.

Pour ce faire, les agents des équipes mobiles accompagnent la « reprise en mains » par les personnes de l'établissement et les services de proximité, d'élèves au parcours scolaire conflictuel. Cet accompagnement se réalise tout en travaillant chez les élèves, leur capacité à renouer avec la nécessité de leur formation, par un réajustement de leurs attitudes, perceptions, conceptions,...

### **L'accueil des primo-arrivants.**

A ce jour, 181 classes-passerelles ont été créées depuis l'entrée en vigueur du décret du 14 juin 2001. Si l'on prend en compte les écoles qui voient leur projet reconduit chaque année depuis 2001, ce ne sont pas moins de 53 écoles différentes qui profitent de cette mesure.

D'une façon générale, les écoles sont très satisfaites du système. L'équipe éducative est souvent très motivée et déploie des efforts considérables afin d'aider ces enfants à apprendre à lire et écrire. Les difficultés majeures proviennent du fait que :

- certains enfants n'ont jamais été scolarisés avant leur arrivée en Belgique ;
- les langues parlées dans la classe sont souvent multiples et inconnues du professeur, ce qui le contraint à employer des moyens autres que le langage (par exemple le mime) pour leur apprendre le français ;
- le va-et-vient est permanent : des enfants arrivent, d'autres quittent la Belgique en cours d'année scolaire,...

Il y existe aussi des problèmes liés au statut de ces enfants.

### **Culture et enseignement**

Un arrêté du gouvernement de la Communauté française visant à promouvoir les activités culturelles dans l'enseignement de plein exercice organisé ou subventionné par la Communauté française a été signé en 1999 conjointement par les ministres de l'Education et de la Culture : il s'adressait prioritairement aux établissements en discrimination positive (D+). Il a été étendu aux établissements d'enseignement spécial à partir de l'année scolaire 2003-2004

Les différentes initiatives mises en place dans ce cadre ont été portées à la connaissance des écoles par la circulaire d'informations générales aux écoles et au travers de la publication « Chemins de traverse ». Les divers champs culturels sont couverts : lectures, littératures, audiovisuel, théâtre, cinéma, arts plastiques, sports, contacts intergénérationnels, ...

Deux nouveaux décrets du 12 mai 2004 : le premier relatif à la promotion des activités culturelles dans l'enseignement et le second relatif au développement de synergies entre le monde de l'enseignement et le monde culturel doivent permettre de poursuivre cette politique. Ils doivent donner une assise structurelle au partenariat entre opérateurs culturels et monde de l'enseignement. Ces deux décrets sont actuellement en cours de traitement au sein des cabinets de la Ministre-Présidente, chargée de l'Enseignement, et de la Ministre de la Culture, en vue d'une éventuelle fusion pour les rendre applicables.

### **Décret du 28 avril 2004 relatif à la différenciation du financement des établissements d'enseignement fondamental et secondaire**

Le décret du 28 avril 2004 est entré en application effective le 1er janvier 2005. Sa mise en oeuvre pratique se fait pour la 1ère fois durant l'année budgétaire 2005. Les établissements scolaires et donc les élèves en ressentiront les premiers effets au moment du paiement des dotations et des subventions de fonctionnement de l'année 2005.

## 1.4. Santé

### **Décret du 20 décembre 2001 relatif à la promotion de la santé à l'école**

Ce décret rompt avec une stratégie purement hygiéniste de surveillance pour instaurer une dynamique de promotion de la santé conforme à l'esprit de la charte d'Ottawa de l'OMS et du Décret du 14 juillet 1997 portant organisation de la promotion de la santé en Communauté française. C'est dans cet esprit que les services d'inspection médicale scolaire ont été renommés services de promotion de la santé à l'école.

Cette dynamique s'échafaude sur 4 axes :

- la mise en place de programmes de promotion de la santé ;
- le suivi médical des élèves comprenant les bilans de santé individuels et les vaccinations ;
- la prophylaxie et le dépistage des maladies transmissibles ;
- le recueil standardisé de données sanitaires.

La mise en place de ce décret a pour conséquences :

- une plus grande implication de tous les acteurs du milieu scolaire dans la promotion de pratiques favorables à la santé au niveau environnemental et individuel ;
- un meilleur ciblage des besoins en matière de santé des différentes populations scolaires ;
- une meilleure interaction entre les partenaires en matière de promotion de la santé et le monde scolaire ;
- d'améliorer le suivi médical individuel en se concentrant sur les sujets à risque par l'organisation de bilan spécifique ;
- de concentrer, par le biais de forfaits sociaux, les moyens disponibles sur les populations socialement défavorisées ;
- une analyse systémique des besoins et pratiques en matière de promotion santé intégrant des facteurs sociaux, culturels favorables au bien être physique et moral de l'individu et de la collectivité.

### **Arrêté du 30 avril 2004 du Gouvernement de la Communauté française approuvant le programme quinquennal de promotion de la santé 2004-2008**

Le programme quinquennal de promotion de la santé définit les lignes politiques de la Communauté française en matière de promotion de la santé pour la période 2004-2008. Il définit, d'une part, des principes d'action qui visent à développer les capacités, les compétences et l'autonomie des jeunes en matière de santé et à promouvoir la participation citoyenne aux actions et aux projets. D'autre part, il identifie des acteurs prioritaires en mettant l'accent sur les acteurs privilégiés pour toucher les jeunes : il s'agit d'acteurs agissant au niveau des différents milieux de vie que sont l'école, les services de Promotion de la Santé à l'Ecole, la famille et les milieux d'accueil.

Finalement le Programme quinquennal définit certaines problématiques de santé prioritaires dont certaines concernent tout particulièrement les jeunes, il s'agit notamment des assuetudes (tabagisme inclus), de l'alimentation et de l'exercice physique, de l'éducation sexuelle et affective, de la santé mentale et de la vaccination pour laquelle existe une offre généralisée et gratuite de vaccins aux jeunes de 0 à 18ans.

### **Prévention SIDA**

La prévention SIDA (réduction de la transmission de la maladie) est organisée selon des programmes qui visent des groupes de personnes ayant des comportements à risques et par conséquent la prévention du SIDA ne s'adresse pas prioritairement aux moins de 18 ans. Toutefois les programmes d'éducation sexuelle et affective à l'école doivent tendre à long terme à intégrer la prévention SIDA. Il est bon de rappeler que le Programme quinquennal prévoit, en outre, la lutte contre la discrimination envers les personnes séropositives et le développement de la solidarité vis-à-vis de ces mêmes personnes. A ce propos et dans le même esprit de non-discrimination, une circulaire relative à l'accueil des enfants infectés par le VIH au sein des institutions dépendant de la Communauté française ou subventionnées a été diffusée fin 2002. Elle s'adresse à de nombreux intervenants (Pouvoir organisateurs, Directions d'établissements qui accueillent enfants ou adolescents, etc.). Elle fournit des informations sur les modes de transmission de la maladie afin de lutter contre l'exclusion et la discrimination vis-à-vis des enfants séropositifs.

## **Vaccination**

Le programme vaccination de la Communauté française pour les jeunes de 2 mois à 18 ans suit son cours. On peut noter l' introduction de deux nouveaux vaccins, un contre le méningocoque C et un autre contre les infections à Haemophilus influenzae de type b, ainsi que l' introduction, depuis janvier 2004, d' un vaccin hexavalent, Infanrix-hexa® à tous les nourrissons qui entament leur parcours vaccinal. Comme son nom l' indique, le vaccin hexavalent protège simultanément contre 6 maladies, à savoir : la poliomyélite, la diphtérie, le tétanos, la coqueluche, l' hépatite B et les infections à Haemophilus influenzae de type b. Ce vaccin permet donc une importante diminution du nombre d' injections nécessaires pour protéger les nourrissons de 2 à 18 mois contre les 6 maladies.

La diminution du nombre d' injections nécessaires et donc le supplément sensible de confort gagné par l' utilisation de ce vaccin unique est évidemment de nature à encourager les parents à faire vacciner leurs enfants, notamment contre l' hépatite B dont les taux de couverture vaccinale actuels sont encore insuffisants pour enrayer la circulation du virus dans la population.

## 1.5. Maltraitance

### **Décret du 12 mai 2004 relatif à l'Aide aux enfants victimes de maltraitance**

Le décret de 1998 organisait l'aide aux enfants victimes de maltraitements. Resté pendant près de 4 ans sans arrêté d'application, il a fait l'objet d'une évaluation qui a débouché sur un nouveau texte décretaal.

Ce décret de 2004 se structure autour de quatre volets essentiels à partir d'une définition de la maltraitance :

- une prise en charge coordonnée des situations de maltraitements : le dispositif d'aide et de protection concerne tous les professionnels en lien avec l'enfant et sa famille compte tenu de sa mission et de sa capacité à agir ; une logique de prise en charge en réseau est organisée à partir de professionnels référents ; les structures de prévention existantes au niveau des arrondissements judiciaires sont consolidées dans leur rôle pour les questions de maltraitements ; des commissions de coordination sont créées localement pour soutenir l'organisation d'une action en réseau ;

- la création d'un Comité d'Accompagnement de l'Enfance Maltraimée (CAEM) au sein de l'ONE. Ce comité est le référent scientifique interne, pour toute question relative à l'aide à l'enfant victimes de maltraitements et aux équipes SOS Enfants ;

- un traitement des situations de maltraitements par des équipes pluridisciplinaires: harmonisation et agrément des équipes SOS sous une même administration de tutelle (ONE) suivant une définition de leurs missions et un cadre pluridisciplinaire ; couverture totale du territoire de la Communauté française ;

- une politique de prévention transversale en Communauté française : un programme de prévention de la maltraiment s'organise en soutien de l'action des professionnels de terrain ;

- la professionnalisation des pratiques par la formation continue : des formations et outils sont mis à disposition des professionnels de l'aide.

### **Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 juin 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des équipes SOS Enfants, en application du décret 12 mai 2004 relatif à l'aide aux enfants victimes de maltraiment**

Cet arrêté détermine les conditions dans lesquelles les équipes SOS Enfants sont agréées et subventionnées.

Pour obtenir l'agrément en tant « qu'équipe SOS Enfants », le pouvoir organisateur doit répondre à :

- des critères pédagogiques ;
- des critères administratifs ;
- des critères relatifs au public accueilli et à l'encadrement.

### **Cellule de coordination de l'aide aux enfants victimes de maltraiment - Programme YAPAKA**

YAPAKA est une initiative du Ministère de la Communauté française et le fruit de la collaboration entre plusieurs administrations et associations : ONE, Direction Générale de l'Aide à la jeunesse, Direction Générale de l'Enseignement obligatoire, Direction Générale de la Santé, Équipes SOS Enfants, Le Ligueur,...

YAPAKA repose sur deux axes :

#### *AXE 1 - Les intervenants*

*La prévention de la maltraitance est déjà réalisée quotidiennement par les intervenants en contact avec les familles. Axer la prévention sur cette donnée, signifie non seulement prendre en compte le travail effectué au jour le jour sur le terrain mais également valoriser une prévention qui se situe dans une dimension relationnelle.*

*Les intervenants concernés relèvent essentiellement des institutions dépendantes de la Communauté française, soit environ 10.000 institutions et services relevant des secteurs suivants :*

*enseignement (Écoles secondaires, primaires, Centres PMS, PSE), ONE (Consultations, Milieux d'accueil, Équipes SOS-Enfants), aide à la jeunesse (SAJ, SPJ, IPPJ, Institutions résidentielles, Services de placement familial, Centres d'orientation éducative, Services de prestations éducatives ou philanthropiques, Services de protutelles, Services d'aide en milieu ouvert), éducation permanente et jeunesse (Organisations de jeunesse, Centres de jeunes, Plaines de jeux, Unités scouts et guides, Échevinat de la jeunesse des communes), culture (Bibliothèques), sport (Centres sportifs, Bureaux provinciaux), santé (Centres locaux de promotion de la santé).*

*Des collaborations sont également à établir avec des institutions dépendant d'autres niveaux de pouvoir : Centres de planning familial, Services de santé mentale, CPAS, hôpitaux, maternités, professionnels de la santé.*

Cet axe est symbolisé par le concept de Temps d'arrêt : s'arrêter un moment pour s'informer, se former, travailler en réseau,...

#### *AXE 2 - Le grand public*

*L'axe grand public vise à inviter à la rencontre avec les professionnels et créer un climat favorable à une prévention basée sur l'aide plutôt que la répression.*

*Voir le « maltraitant » comme un monstre, l'autre, celui qu'il faut punir ou enfermer vise à se mettre à distance de comportements de maltraitance, de négligence, d'attitudes incestuelles (Racamier) qui peuvent apparaître dans bien des familles et qui signalent la souffrance, la confusion plus souvent que la perversion.*

*Cet axe est symbolisé par une communication autour du terme YAPAKA : une tentative de mettre du jeu et de la créativité entre les difficultés bien réelles et les réponses toutes faites, surmoïques (il n'y a qu'à, il faut qu'on, il suffit de,...) ou déresponsabilisantes (Que fait le gouvernement, le corps médical, la police ?...)*

YAPAKA se décline en quatre niveaux d'action :

##### *1. Informer les intervenants*

- *L'information de base et de référence : le Guide à l'usage des intervenants.*
- *L'information continuée :*
  - *La collection « Temps d'arrêt » permet de mettre à disposition des intervenants sous forme de petits livres des textes de référence, des textes pour stimuler la réflexion ;*
  - *Le site Internet [www.yapaka.be](http://www.yapaka.be) reprend toutes les publications et propose des lectures complémentaires. Une lettre d'information mensuelle sous format électronique est également largement diffusée et reprend outre les actualités du programme yapaka tout un panel de formation, conférences et journée d'étude organisés sur cette thématique ;*



- En prise sur l'actualité et pour susciter la réflexion: le livre « Procès Dutroux : penser l'émotion » (256 pages) qui est un recueil de textes dont l'objectif est d'éclairer les différentes questions qui seront soulevées. 30 auteurs (juristes, philosophes, sociologues, psychanalystes,...) apportent leur réflexion. Il ne s'agit ni d'entrer dans le débat judiciaire, ni de prendre parti pour l'une ou l'autre thèse mais d'éclairer le public sur les enjeux que ce procès traverse (diffusé à 20 000 exemplaires).

## ***2. Former les intervenants***

- Annuellement, 15 groupes de formation continuée (rassemblant une dizaine de personnes) sont organisés sur les arrondissements judiciaires de la Communauté française.

Concrètement, il s'agit de mettre en place - à un niveau local ou régional - des groupes de formation rassemblant des intervenants des différentes structures amenées à jouer un rôle dans le domaine de la maltraitance. Ce sont donc des groupes de formation transversaux, donc pluridisciplinaires ;

- Conférences, séminaires et journées d'études.

## ***3. Mettre à disposition des intervenants des outils d'animation***

- Relevé et analyse des documents existants dans cette matière.

- Pour les parents et l'entourage : Le magazine YAPAKA

- Pour les enfants : Le livre « Une vie de chien ? » est distribué à tous les élèves de quatrième primaire en Communauté française. Il essaie de faciliter les échanges entre adultes et enfants, tente d'introduire le débat sur des thèmes dont il n'est pas toujours facile de parler. Avec humour et tendresse, entre textes et illustrations, une famille de chiens nous invite à prendre conscience qu'adultes et enfants ne ressentent pas toujours les mêmes choses face à la même situation.

## ***4. Sensibiliser le grand public :***

- Les spots TV et Radio pour les adultes ;

- Les spots TV et Radio pour les enfants ;

- Un magazine pour les parents et leur entourage : Yapaka ;

- Les autocollants ;

- Le livre pour enfants ;

- Le site [www.yapaka.be](http://www.yapaka.be).

## 1.6. Adoption

### **Décret du 31 mars 2004 relatif à l'adoption**

L'article 21 de la Convention relative aux droits de l'enfant du 20 novembre 1989 prévoit pour les Etats parties différentes obligations en matière d'adoption :

- priorité à donner à l'intérêt supérieur de l'enfant ;
- suivi et contrôle des procédures d'adoption par des autorités compétentes ; garanties données par ces autorités quant à l'adoptabilité de l'enfant et à l'aptitude des adoptants ;
- respect du double principe de subsidiarité de l'adoption internationale ;
- prévention des gains matériels indus et du trafic d'enfants ;
- conclusions de conventions et accords bilatéraux en la matière.

Les principes généraux de cette convention ont été précisés dans la Convention de La Haye du 29 mai 1993 sur la protection des enfants et la coopération en matière d'adoption internationale qui a été ratifiée par la Belgique le 26 mai 2005 et entrera en vigueur en Belgique le 1<sup>er</sup> septembre 2005. Notamment dans l'optique de ratifier cette convention au nom de la Belgique, le Gouvernement fédéral a modifié la législation en matière d'adoption (loi du 24 avril 2003 réformant l'adoption) ; par cette loi, il organise les conditions et les effets civils de l'adoption, dans une logique de droit de l'enfant garantie par l'autorité publique.

Le décret du 31 mars 2004 relatif à l'adoption a fait l'objet de modifications votées le 21 juin par le Parlement de la Communauté française. Il vise tant à offrir les garanties exigées par la Convention des droits de l'enfant et la Convention de La Haye et à mettre en place des mécanismes compatibles avec le prescrit de la loi du 24 avril 2003, qu'à assurer une continuité avec la politique menée en Communauté française, sur base de requis cliniques et scientifiques développés depuis plus de 10 ans.

Les balises qui ont présidé à la mise en place de ce décret sont les suivantes : subsidiarité de l'adoption, mesure protectionnelle pour l'enfant, prévention et encadrement professionnel de toute la procédure d'adoption depuis la préparation jusqu'à l'apparement et l'accompagnement post-adoptif. Cette réforme, donnant priorité à l'intérêt de l'enfant, concilie néanmoins le respect de la demande des candidats adoptants et met tout en place pour les accompagner vers la réalisation d'une adoption réussie.

En ce qui concerne la conclusion de conventions et accords bilatéraux en matière d'adoption, il convient de signaler que :

- du fait de ces nouvelles législations, la Belgique a ratifié la Convention de La Haye ;
- la Communauté française a conclu, le 17 mars 2004, une convention de collaboration en matière d'adoption avec la République socialiste du Vietnam.

## 1.7. Autres

### **Décret du 12 mai 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement de services d'accueil téléphonique des enfants**

L'agrément des services d'accueil téléphonique des enfants était initialement prévu dans le décret du 16 mars 1998 relatif aux enfants victimes de maltraitances. L'arrêté d'application permettant cet agrément n'a toutefois jamais été pris en raison des incertitudes laissées par le décret lui-même quant à son exécution. Le décret du 12 mai 2004 relatif aux enfants victimes de maltraitance, qui a remplacé celui de 1998, ne contient plus de dispositions concernant l'écoute téléphonique, le législateur ayant estimé que cette écoute débordait largement la problématique de la maltraitance. C'est pourquoi il a adopté en 2004 le décret du 12 mai réglant de façon spécifique la question de l'agrément et du subventionnement des services « Ecoute-Enfants » en ne l'associant plus à la maltraitance.

Le n° de téléphone 103 est associé au service « écoute-enfants » de la Communauté française. Il s'agit d'un service destiné aux enfants qui ont besoin de parler ou d'être écouté. L'enfant peut aborder tous les sujets qui le concernent dans l'anonymat le plus complet et sera entendu par des professionnels de la relation d'aide. L'information relative à ce service est diffusée sur différents supports tels que des brochures, autocollants et affiches et film d'animation.

### **Ratification de diverses dispositions internationales relatives aux droits de l'enfant**

La Communauté française, conformément à ses engagements internationaux et aux recommandations du Comité des droits de l' Enfant des Nations Unies, a adopté :

- le Décret du 17 décembre 2003 portant assentiment à l' amendement au paragraphe 2 de l' article 43 de la Convention internationale relative aux droits de l' enfant.

Par cet amendement, la composition du Comité des droits de l' enfant est portée de 10 à 18 membres et en y souscrivant notre Communauté traduisait tout le prix qu' elle attache au meilleur fonctionnement des mécanismes de suivi de la Convention ;

- le Décret du 17 décembre 2003 portant assentiment au Protocole additionnel du 15 novembre 2002 à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants ;
- le Décret du 12 mai 2004 portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention internationale relative aux droits de l' enfant, du 25 mai 2000,

concernant la vente d' enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants.

Il est évident que la Communauté française, par l' adoption rapide de ces deux dernières mesures d' application, témoigne ainsi de la priorité qu' elle attache au traitement de ces problématiques.

## *2. Réponses aux questions posées par le Comité européen des droits sociaux dans ses conclusions XVII-2*

### **Notion de service non agréé**

Lorsque, dans le contexte d'une mesure d'aide individuelle, il est fait état d'un service non agréé, il faut entendre un service non agréé par rapport à la réglementation du secteur de l'aide à la jeunesse.

Il ne s'agit jamais d'un service qui échapperait à toute réglementation ou qui interviendrait sans balises normatives.

Ainsi, par exemple, une pouponnière est un type de service auquel les autorités mandantes de l'aide à la jeunesse de la Communauté française (conseiller de l'aide à la jeunesse ou directeur de l'aide à la jeunesse) peuvent faire appel. Il s'agit d'un service non agréé par rapport à la réglementation du secteur de l'aide à la jeunesse mais qui dépend directement des normes réglementaires de l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE).

### **Taille des institutions de placement**

En Communauté française, la norme moyenne fixe à 15 unités le nombre de prises en charge des services d'hébergement. Lorsque la réglementation permet des structures de taille plus importante, comme pour les services d'accueil et d'aide éducative, elle prévoit la mise en place à l'intérieur de ces structures de sections de 15 unités chacune.

### **Rôle des tuteurs et autres intervenants qui s'occupent des enfants dans un établissement**

Le tuteur n'est pas une fonction propre au secteur de l'aide à la jeunesse. Il s'agit d'une fonction qui relève du droit civil. Le tuteur est désigné lorsque les parents d'un enfant mineur sont décédés. Il prend soin de la personne du mineur, il le représente dans tous les actes de la vie civile et il gère les biens du mineur en bon père de famille.

On peut aussi dans la foulée évoquer le protuteur qui intervient dans les cas de déchéance parentale.

Cela étant, par rapport à la réglementation du secteur de l'aide à la jeunesse, lorsque des enfants font l'objet d'une mesure de placement, ils ont d'abord été encadrés par le service d'une autorité mandante (service de l'aide à la jeunesse, service de protection judiciaire). Ils sont ensuite pris en charge par l'équipe éducative du service d'accueil. Le cadre de cette équipe éducative est réglementairement fixé.

### **Contrôle de la qualité des services**

L'administration de l'aide à la jeunesse contrôle régulièrement la qualité des services qui prennent en charge des jeunes, en particulier par l'intermédiaire de ses services d'inspection pédagogique et comptable.

Les jeunes qui voudraient mettre en cause la façon dont ils sont traités dans une institution, pourraient s'adresser directement à l'autorité mandante qui a géré leur dossier individuel ou à l'administration de l'aide à la jeunesse. Ils pourraient également interpeller le Délégué général aux droits de l'enfant de la Communauté française.

Le principe de ces démarches est prévu sur le plan décréteil et réglementaire.

### **Interventions diverses des services d'accueil**

Les services d'accueil ne sont pas compétents pour gérer les biens des enfants accueillis. Ils doivent par ailleurs respecter un certain nombre de règles déontologiques, dont le secret de la correspondance, l'interdiction de porter atteinte à l'intégrité personnelle des jeunes pris en charge ainsi leur droit de communiquer avec toute

personne de leur choix. Seule une décision judiciaire pourrait limiter pour une période déterminée ce droit de communiquer, en précisant les personnes avec lesquelles le magistrat veut interdire la communication.

### **Châtiments corporels**

Les châtiments corporels font clairement partie des sanctions humiliantes et vexatoires dont l'usage est expressément prohibé par la réglementation applicable aux différents services qui assurent la prise en charge de jeunes. Il faut citer ici le Règlement général des Institutions publiques de protection de la jeunesse et l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mars 1999 relatif aux conditions d'agrément et d'octroi des subventions pour les services visés à l'article 43 du décret du 4 mars 1991 relatif à l'aide à la jeunesse.

#### *En Communauté germanophone*

Par rapport aux années précédentes il n'y a pas eu de changement de la législation, ni dans les structures.

En annexe vous trouvez les statistiques concernant les enfants placés.

### **En Communauté flamande**

## Question G

### Question L

### *L'offre d'appui intégrée*

Grâce au décret du 28 juin 2002 relatif à l'égalité des chances en éducation, les écoles peuvent travailler à plus long terme et de façon plus ciblée pour résorber le retard scolaire des élèves défavorisés et promouvoir leur intégration. Elles peuvent pour ce faire compter sur des moyens supplémentaires en termes d'accompagnement et d'assistance. Les enfants ayant des opportunités d'épanouissement moindres reçoivent ainsi un meilleur soutien.

L'offre d'appui dans l'enseignement fondamental et dans le premier degré de l'enseignement secondaire diffère de l'offre dans les deuxième et troisième degrés de l'enseignement secondaire.

#### Offre d'appui dans l'enseignement fondamental et le premier degré de l'enseignement secondaire

Pour l'enseignement fondamental et le premier degré de l'enseignement secondaire, on a fixé 5 indicateurs d'égalité des chances sur la base desquels une école obtient un encadrement supplémentaire :

1. vous êtes batelier, forain, exploitant de cirque, artiste de cirque ou nomade habitant dans une roulotte ;
2. en tant que maman, vous n'avez pas de diplôme ou de certificat de l'enseignement secondaire (ou assimilé) ;
3. votre enfant est hébergé de façon temporaire ou permanente en dehors de sa famille ;
4. votre famille vit avec un revenu de remplacement ;
5. la langue que vous parlez à la maison n'est pas le néerlandais.

Si au moins 10% des élèves correspondent aux indicateurs d'égalité des chances, l'école peut obtenir un appui supplémentaire. Une école qui remplit ces critères peut compter sur 3 années d'appui supplémentaire. L'école peut ainsi élargir à moyen terme le champ d'intervention de l'enseignement dans le cadre de l'égalité des

chances. Si, après ces 3 années, l'inspection de l'enseignement émet un avis positif et si l'école répond encore et toujours aux critères fixés, cette dernière entre encore en ligne de compte pour obtenir une assistance supplémentaire.

En optant pour une approche globale, l'école assure non seulement de meilleures possibilités scolaires aux enfants provenant d'un milieu défavorisé mais elle permet également aux enfants qui ne correspondent pas aux indicateurs d'égalité de chances de bénéficier de cette assistance supplémentaire. Chaque élève est gagnant. Dès que le département de l'Enseignement a accordé cet appui supplémentaire à l'école, cette dernière décide souverainement de l'affectation de ces moyens et de ces heures. Il s'agira le plus souvent d'enseignants qui, au cours des années précédentes, ont déjà fait leurs preuves dans des projets temporaires d'égalité des chances. Leur paquet de tâches est très diversifié : ils peuvent accompagner les élèves individuellement, ils peuvent donner des conseils pédagogiques ou didactiques à leurs collègues professeurs, ils peuvent s'occuper d'une classe avec un professeur en accompagnant chacun une partie du groupe. Il peut également être judicieux de parler avec les parents, le CLB ou un service social ou d'organiser une concertation au sein ou en dehors de l'école.

### *Offre d'appui dans les deuxième et troisième degrés de l'enseignement secondaire*

Les critères pour déterminer l'offre d'appui dans les deuxième et troisième degrés de l'enseignement secondaire sont différents :

1. votre enfant a déjà dû doubler deux ou plusieurs fois une année ;
2. votre enfant est un « primo-arrivant », c'est-à-dire un élève qui est inscrit dans le deuxième ou le troisième degré de l'enseignement secondaire professionnel ou technique et qui n'a pas obtenu de certificat B ou C dans une autre école, l'année précédente
3. votre enfant a suivi au cours de l'année scolaire précédente un enseignement d'accueil destinés aux primo-arrivants allochtones. Il s'agit de cours de néerlandais que reçoivent les enfants de réfugiés et d'autres primo-arrivants avant de pouvoir suivre les cours dans une école normale.

Si au moins 25% des élèves des deuxième et troisième degrés correspondent aux indicateurs d'égalité des chances, l'école peut demander un appui supplémentaire.

Grâce à ces moyens supplémentaires, l'école peut engager soit des professeurs soit des éducateurs (ce qui n'est pas le cas dans l'enseignement fondamental et dans le premier degré de l'enseignement secondaire). De cette façon, des travailleurs sociaux, des psychologues ou des pédagogues peuvent également s'occuper de l'accompagnement des élèves.

L'offre d'appui vise en premier lieu les jeunes à problèmes. Cet appui supplémentaire doit faire en sorte que le moins d'élèves possible quittent l'école sans diplôme. Enfin, l'école pourra prendre des initiatives pour contrer le retard scolaire afin de diminuer le nombre de redoublants.

Grâce à une approche globale, ces moyens supplémentaires profitent non seulement aux jeunes ayant des problèmes mais aussi aux autres élèves.

<b>ARTICLE 17 : DROIT DES ENFANTS ET DES ADOLESCENTS A UNE PROTECTION SOCIALE, JURIDIQUE ET ECONOMIQUE</b>
--

### **ARTICLE 17§2**

*« En vue d'assurer aux enfants et aux adolescents l'exercice effectif du droit de grandir dans un milieu favorable à l'épanouissement de leur personnalité et au développement de leurs aptitudes physiques et mentales les Parties s'engagent à assurer aux enfants et adolescents un enseignement primaire et secondaire gratuit ainsi qu'à favoriser la régularité de la fréquentation scolaire ; »*

#### **Evolution depuis le dernier rapport**

Article 17 § 1 et §2.

### *1. Evolutions dans le domaine des réglementations et leur mise en œuvre durant la période 2003 - 2004*

Voir Article 17§1

#### **Contrôle de la qualité des services**

L'administration de l'aide à la jeunesse contrôle régulièrement la qualité des services qui prennent en charge des jeunes, en particulier par l'intermédiaire de ses services d'inspection pédagogique et comptable.

Les jeunes qui voudraient mettre en cause la façon dont ils sont traités dans une institution, pourraient s'adresser directement à l'autorité mandante qui a géré leur dossier individuel ou à l'administration de l'aide à la jeunesse. Ils pourraient également interpeller le Délégué général aux droits de l'enfant de la Communauté française.

Le principe de ces démarches est prévu sur le plan décrétal et réglementaire.

#### **Interventions diverses des services d'accueil**

Les services d'accueil ne sont pas compétents pour gérer les biens des enfants accueillis. Ils doivent par ailleurs respecter un certain nombre de règles déontologiques, dont le secret de la correspondance, l'interdiction de porter atteinte à l'intégrité personnelle des jeunes pris en charge ainsi leur droit de communiquer avec toute personne de leur choix. Seule une décision judiciaire pourrait limiter pour une période déterminée ce droit de communiquer, en précisant les personnes avec lesquelles le magistrat veut interdire la communication.

#### **Châtiments corporels**

Les châtiments corporels font clairement partie des sanctions humiliantes et vexatoires dont l'usage est expressément prohibé par la réglementation applicable aux différents services qui assurent la prise en charge de jeunes. Il faut citer ici le Règlement général des Institutions publiques de protection de la jeunesse et l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mars 1999 relatif aux conditions d'agrément et d'octroi des subventions pour les services visés à l'article 43 du décret du 4 mars 1991 relatif à l'aide à la jeunesse.

#### **En Communauté flamande**

### **Question A**

#### *Gratuité de l'enseignement obligatoire*

La Constitution belge (art.24 §3) dispose que l'accès à l'enseignement doit être gratuit jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire. Gratuité d'accès veut dire qu'une école financée ou subventionnée par l'autorité ne peut pas demander de minerval. En outre, tout ce qui est « essentiel » pour suivre l'enseignement obligatoire devrait en principe être gratuit. Les conventions internationales sont moins contraignantes pour l'enseignement secondaire que pour l'enseignement fondamental. A la suite du décret sur l'enseignement de la Communauté française de 1997, le Conseil d'Etat s'est également prononcé sur le principe de la gratuité de l'enseignement obligatoire. Il dispose que l'enseignement fondamental doit être organisé de façon tout à fait gratuite et qu'il faut viser la gratuité pour l'enseignement secondaire.



Une école fondamentale et secondaire financée ou subventionnée par la Communauté flamande ne peut pas réclamer un minerval direct ou indirect. De même, on ne peut pas réclamer dans l'enseignement fondamental des contributions pour des frais liés à l'enseignement qui sont nécessaires à la réalisation des objectifs pédagogiques ou pour tendre vers un objectif de développement. Mais on peut demander des contributions dans l'enseignement secondaire pour autant que celles-ci soient communiquées au préalable aux parents ou aux élèves majeurs.

Les écoles sont tenues d'établir chaque année une liste de contributions mentionnant tous les frais (d'étude) escomptés. Les écoles doivent remettre cette liste aux parents au début de l'année scolaire (Décret Enseignement XIII du 13 juillet 2001 et Circulaire Enseignement fondamental du 21 février 2002, Enseignement secondaire du 27 novembre 2001). Dans l'enseignement fondamental, ceci se fait via le règlement de l'école ; dans l'enseignement secondaire, cela se fait via un régime de contributions distinct.

Si les écoles ou les parents ont des questions ou des plaintes à formuler sur les frais pouvant ou non être imputés, ils peuvent s'adresser à la Commission Bonne gouvernance (Commissie Zorgvuldig Bestuur). Cette Commission examine les plaintes relatives aux coûts imputés par les écoles aux parents ainsi que leur bien-fondé et se prononce ensuite à ce sujet.

Cette Commission peut également infliger des sanctions aux écoles lorsque ces dernières enfreignent la garantie de gratuité de l'enseignement, ce qui n'a pas encore été le cas jusqu'à présent.

Pour le matériel, les activités et les services, qui ne sont pas nécessaires à la réalisation des objectifs pédagogiques et pour lesquels on peut donc demander une contribution aux parents, une concertation doit être organisée par le conseil scolaire au sein des établissements de l'enseignement subventionné. Ceci signifie que le conseil scolaire essaye, au cours d'une réunion commune avec le pouvoir organisateur, d'arriver à un consensus sur le régime de contributions.

Dans l'enseignement communautaire, le conseil scolaire a la compétence de donner un avis (au directeur) sur l'organisation des activités extra-muros et parascolaires et a également une compétence de concertation (avec le directeur) sur le règlement de l'école.

## *Egalité des chances en éducation pour chaque enfant*

Le décret du 28 juin 2002 relatif à l'égalité des chances en éducation (modifié par le décret du 15 juillet 2005), appelé ci-après le décret égalité des chances en éducation, garantit le droit à l'inscription de chaque enfant dans l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire. Ceci veut dire que les parents peuvent inscrire leur enfant dans l'école et/ou lieu d'implantation de leur choix. Si l'enfant a 12 ans ou plus, il choisira l'école avec ses parents. Toute inscription est possible au plus tôt le 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire précédente, c'est-à-dire l'année scolaire précédant celle où l'enfant suivra effectivement des cours dans une école déterminée.

Deux conditions sont liées à ce droit d'inscription :

1. l'enfant doit remplir les conditions d'accès, c'est-à-dire notamment l'âge d'admission pour l'enseignement fondamental, le rapport d'inscription pour l'enseignement spécial et la réussite de l'année précédente pour l'enseignement secondaire ;
2. les parents doivent marquer leur accord sur le projet pédagogique et le règlement de l'école qui leur sont présentés lors de la première inscription.

Une école ne peut refuser l'inscription d'un enfant que dans quelques cas :

1. l'école est « pleine ». Cela signifie que la capacité maximale prévue est atteinte. La direction de l'école peut définir elle-même – sur la base de conditions matérielles – la capacité de l'école, du niveau ou de l'année scolaire ;
2. un enfant a été « définitivement exclu ». Ceci signifie que l'enfant a été écarté de l'école au cours de l'année (ou des années) scolaire(s) précédente(s) par le biais d'une procédure disciplinaire ;
3. certaines écoles secondaires peuvent, dans le courant de l'année scolaire, refuser des élèves qui ont été exclus d'autres écoles. Ceci est uniquement possible pour les écoles situées dans la zone d'action d'une Plate-forme locale de concertation (Lokale OverlegPlatform – LOP). Il faut se mettre clairement d'accord au préalable sur les écoles qui peuvent refuser.
4. un enfant a un rapport d'inscription pour l'enseignement spécial et il a besoin d'un enseignement, de soins ou d'une thérapie spécifiques. En tant que parent, on peut choisir d'inscrire son enfant dans l'enseignement ordinaire ou dans l'enseignement spécial. Une école de l'enseignement ordinaire peut refuser l'enfant si les exigences posées à l'école dépassent ses possibilités.

L'école doit faire connaître sa décision de refus aux parents par lettre recommandée ou remise contre récépissé, et ce dans les 4 jours civils.

Si un enfant est refusé, les parents peuvent demander une médiation à la LOP. Si un enfant est refusé

parce qu'il a un rapport d'inscription pour l'enseignement spécial ou en raison de l'exclusion d'une autre école, la LOP contactera automatiquement les parents et proposera une médiation. Si les parents estiment que la décision de l'école va clairement à l'encontre des principes fondamentaux du droit d'inscription, ils peuvent déposer plainte auprès de la Commission des droits des élèves (Commissie inzake leerlingenrechten).

Le décret sur l'égalité des chances en éducation prévoit également un régime de priorité. Si un enfant a déjà un frère ou une sœur inscrit dans l'école, l'école doit donner la priorité à cet enfant. Dans ce cas, l'enfant a priorité sur les inscriptions des autres nouveaux élèves.

Les écoles de l'enseignement fondamental et du premier degré de l'enseignement secondaire peuvent instaurer un régime de priorité pour les groupes d'élèves suivants :

- élèves GOK : ce sont des élèves qui correspondent à un ou plusieurs indicateurs d'égalité de chances ;
- élèves non GOK dans les écoles accueillant déjà beaucoup d'élèves GOK : ce sont des élèves qui ne correspondent à aucun indicateur d'égalité de chances ;
- élèves dont la langue familiale est le néerlandais dans les écoles de Bruxelles.

Deux instances garantissent le droit à l'inscription : les LOP et la Commission des droits des élèves.

On compte actuellement 70 LOP réparties sur l'ensemble de la Flandre. Une LOP fonctionne dans une commune ou dans une région (= plusieurs communes). Il existe des LOP pour l'enseignement fondamental et des LOP pour l'enseignement secondaire.

Dans une LOP, on trouve non seulement toutes les directions et tous les pouvoirs organisateurs des écoles et des centres d'accompagnement des élèves mais aussi des représentants du personnel de l'école, des parents et des élèves, des organisations socioculturelles et économiques locales, des organisations d'allochtones et de personnes vivant dans la précarité, des centres d'intégration, des bureaux d'accueil pour primo-arrivants, de l'animation des relations école-collectivité.

Outre une mission d'enquête et d'avis, la LOP a une mission de médiation et de soutien dans la réalisation du droit d'inscription. On trouve au sein de chaque LOP une cellule de médiation pouvant aider les parents lorsqu'une école refuse leur enfant.

La Commission des droits des élèves fonctionne de façon tout à fait autonome. Outre un président juriste, la Commission se compose de 6 membres qui sont familiarisés avec l'enseignement en général, les droits de l'enfant ou le droit constitutionnel et administratif. La Commission des droits des élèves remplit deux tâches concrètes. D'une part, un parent peut s'adresser à elle s'il conteste un refus d'inscription de son enfant et s'il veut déposer plainte. D'autre part, la Commission peut se prononcer dans des dossiers de refus qui ont d'abord été traités par la LOP et où cette dernière n'a pas réussi à trouver de solution.

Pour de plus amples informations concernant le décret relatif à l'égalité des chances en éducation, nous vous renvoyons à la brochure « Gelijke onderwijskansen voor elk kind ... scholen maken er werk van » (2005) reprise en **annexe 9**.

## Questions B et C

Pour la réponse aux questions B et C, nous vous renvoyons au rapport (**annexe 10**) : « een sluitende aanpak voor spijbelen en schoolverzuim » (une approche cohérente du problème des absences injustifiées à l'école).

La première partie de ce rapport comprend une analyse approfondie du problème en se basant sur des notes internes, des rapports, une recherche et de la littérature scientifiques.

Les principales notions sont ensuite cadrées, la réglementation actuelle est brossée à grands traits et les causes des absences injustifiées sont énumérées. Vient ensuite un état des lieux détaillé de la situation actuelle et une évaluation de la politique en la matière.

La deuxième partie traduit les idées de la première partie en un plan d'attaque.

Après un aperçu des expériences et projets lancés par le passé par le département Enseignement, vient un plan d'action. Ce plan doit être implémenté de toute urgence. C'est pourquoi, ce rapport et ce plan d'action seront soumis dans les plus brefs délais à la Commission enseignement du Parlement flamand. Cette Commission a organisé, à de nombreuses reprises par le passé, des auditions portant sur le thème de la scolarité obligatoire. Après discussion, les initiatives législatives et autres nécessaires seront prises pour mettre ce plan en œuvre.

## Question D

### Sorties non qualifiées de l'enseignement (early school leavers)

Dans le contexte européen, les « early school leavers » sont des jeunes de 18 à 24 ans n'ayant pas obtenu de qualification du niveau ISCED 3 et qui ne suivent plus de cours ni de formation.

Pour le rapportage dans le cadre de Lisbonne, sont considérés comme des jeunes sortant de l'école sans qualifications – sur la base de la classification ISCED- les jeunes Flamands ayant entre 18 et 24 ans qui n'ont pas :

- soit un diplôme de la deuxième année du troisième degré ESG, EST ou ESA ;
- soit un certificat de la deuxième année du troisième degré ESP ;
- soit un certificat d'apprentissage ;
- soit un certificat (de fin d'étude) de l'Enseignement secondaire spécial Forme 3 ou 4 ;
- soit un certificat (de fin d'étude) de l'Enseignement secondaire professionnel à temps partiel

et qui ne suivent pas de cours ou de formation.

Les données suivantes relatives à la Région flamande sont basées sur les données de la Labour Force Survey (LFS).

(La LFS rassemble les données au niveau régional et non au niveau communautaire. De ce fait, l'indicateur Early School Leavers s'applique uniquement à la Région flamande).

Part des Early School Leavers (chiffres du 2<sup>ème</sup> trimestre)

	Région flamande	Belgique	EU-15	EU-25
1999	13,8	15,2	20,5	:
2000	10,5	12,5	19,3	17,2
2001	11,1	13,6	18,8	16,9
2002	10,7	12,4	18,5	16,5
2003	11,3	12,8	18,1b	15,9b
2004	10,1b	11,9b	18,0	15,9

Source : Eurostat, INS et Steunpunt WAV ; b : à partir de 2003/2004, les chiffres ne sont plus comparables avec ceux des années précédentes en raison de la modification des questions relatives à l'enseignement dans la LFS.

Remarque au sujet de la ligne de rupture entre 2003 et 2004 :

A partir de 2004, de nouvelles variables enseignement ont été introduites dans la LFS en Belgique (à partir de 2003 dans la plupart des autres Etats membres UE). La question générale relative au fait de suivre des cours ou une formation a été scindée en deux questions distinctes : une relative à l'enseignement régulier et une relative aux autres formations. L'attention des répondants ayant été tout spécialement attirée sur ces « autres » formations, la participation aux cours et à la formation a augmenté. La diminution constatée de la proportion de « early school leavers » peut y être (du moins) partiellement imputée.

**ARTICLE 18 : DROIT A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE LUCRATIVE SUR LE  
TERRITOIRE DES AUTRES PARTIES**

## ARTICLE 18§1

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à appliquer les règlements existants dans un esprit libéral ; »*

### **Evolution depuis le dernier rapport**

La réglementation en matière de carte professionnelle connaîtra prochainement des modifications. En effet, la loi du 1<sup>er</sup> mai 2006, relative à l'exercice, par les étrangers, des activités professionnelles indépendantes entrera en vigueur dans le courant du mois de septembre 2006. Elle crée une faculté de recours devant le Ministre après avis du Conseil d'Enquête économique pour les étrangers. L'objectif est de clarifier la procédure, d'instaurer une véritable instance d'appel et de réduire les délais de traitement.

En ce qui concerne les accords des Etats parties à la Charte passés avec la Belgique en vue de dispenser leurs ressortissants de l'obligation de la carte professionnelle, aucun nouvel accord n'a été signé. Les pays dont les ressortissants sont dispensés de la carte professionnelle demeurent les 28 pays de l'Espace Economique européen auxquels il faut ajouter Andorre, la Bulgarie, la Roumanie et la Suisse. Tous les ressortissants des autres Etats parties à la Charte restent, quant à eux, soumis à la carte professionnelle selon la réglementation en vigueur.

### **Réponse aux questions du CEDS**

Veillez trouver ci-après, les statistiques détaillées sur la carte professionnelle, en l'occurrence, le nombre de demandes de cartes professionnelles, le nombre de demandes acceptées et le nombre de refus pour les années 2003, 2004 et 2005.

**Carte professionnelle - Statistiques 2003-2004-2005**

**2003**

<b>NATIONALITÉ</b>	<b>Nombre de demandes</b>	<b>Irrecevable</b>	<b>Accordé</b>	<b>Refusé</b>	<b>Class. sans suite</b>	<b>Désistement</b>
Albanie	2		2			
Arménie	3		0	1	2	
Azerbaïdjan	1		0	1		
Bosnie-Herzégovine	1		1			
Croatie	3	1	0	1	1	
Géorgie	2		1	1		
Moldova	1		1			
Fédération de Russie	14		9	3	2	
Serbie	1		1			
Monaco	0					
Monténégro	0		0			
Macedoine	0		0			
Turquie	38	2	9	19	6	2
Ukraine	2		2			

**2004**

<b>NATIONALITÉ</b>	<b>Nombre de demandes</b>	<b>Irrecevable</b>	<b>Accordé</b>	<b>Refusé</b>	<b>Class. sans suite</b>	<b>Désistement</b>
Albanie	2		1	1		
Arménie	6		1	4	1	
Azerbaïdjan	1				1	
Bosnie-Herzégovine	0		0			
Croatie	2	1	1			
Géorgie	2		2			
Moldova	4		1	2	1	
Fédération de Russie	22		15	5	1	1
Serbie	6		4	1	1	
Monaco	0					
Monténégro	0		0			
Macedoine	4		2	1	1	
Turquie	48	4	18	18	7	1
Ukraine	11		6	4	1	

**2005**

<b>NATIONALITE</b>	<b>Nombre de demandes</b>	<b>Irrecevable</b>	<b>Accordé</b>	<b>Refusé</b>	<b>Class. sans suite</b>	<b>Désistement</b>	<b>En traitement</b>
Albanie	4		2	2			
Arménie	5		5				
Azerbaïdjan	2		1			1	
Bosnie-Herzégovine	2		2				
Croatie	1		1				
Géorgie	3		1		1		1
Moldova	0						
Fédération de Russie	3	1	2				
Serbie	28	2	16	2	4	1	3
Monaco	2		1		1		
Monténégro	0		0				
Macedoine	2		1				1
Turquie	69	2	39	14	5		9
Ukraine	20	1	16	1			2

**ARTICLE 18 : DROIT A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE LUCRATIVE SUR LE TERRITOIRE DES AUTRES PARTIES**

## ARTICLE 18§2

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à simplifier les formalités en vigueur et à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs ; »*

### **Evolution depuis le dernier rapport**

Pas d'évolution depuis le dernier rapport.

### **Réponse aux questions du CEDS**

- Délai moyen pour l'obtention d'une carte professionnelle

Il est plus délicat de fournir des données précises sur le délai moyen pour l'obtention d'une carte professionnelle. En effet, celui-ci est variable et peut aller de quelques jours à quelques mois. Il est directement corrélé au délai que met le demandeur pour nous fournir les documents nécessaires au traitement du dossier.

**ARTICLE 18 : DROIT A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE LUCRATIVE SUR LE TERRITOIRE DES AUTRES PARTIES**

---

### ARTICLE 18§3

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à assouplir, individuellement ou collectivement, les réglementations régissant l'emploi des travailleurs étrangers ; »*

Aucune modification n'est à signaler depuis le rapport précédent.

<b>ARTICLE 18 : DROIT A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE LUCRATIVE SUR LE TERRITOIRE DES AUTRES PARTIES</b>
--

### ARTICLE 18§4

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties reconnaissent le droit de sortie de leurs nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres parties ; »*

Aucune modification n'est à signaler depuis le rapport précédent.

## ARTICLE 21 : DROIT A L'INFORMATION ET A LA CONSULTATION

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à l'informations et à la consultation au sein de l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et la pratique nationale :

- a) d'être informés régulièrement ou en temps opportun et d'une manière compréhensive de la situation économique et financière de l'entreprise qui les emploie, étant entendu que la divulgation de certaines informations pouvant porter préjudice à l'entreprise pourra être refusée ou qu'il pourra être exigé que celles-ci soient tenues confidentielles ; et
- b) d'être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui son susceptibles d'affecter substantiellement les intérêts des travailleurs et notamment sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise . »

### **Réglementation belge**

#### **Questions A et B**

##### **Le conseil d'entreprise**

La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie prévoit l'institution de conseils d'entreprise dans toutes les entreprises qui occupent 100 travailleurs et son renouvellement dans toutes les entreprises qui occupent 50 travailleurs. Par entreprise, il faut entendre aussi bien les entreprises du secteur privé ayant une finalité industrielle et commerciale que les entreprises sans but lucratif et les établissements d'enseignement. Le conseil d'entreprise est en premier lieu un organe de consultation entre l'employeur et les représentants des travailleurs . En tant qu'organe bipartite, il est composé d'une part du chef d'entreprise et de ses délégués et d'autre part des représentants des travailleurs, élus tous les quatre ans par les travailleurs de l'entreprise sur base de listes de candidats présentés par les organisations représentatives de travailleurs et des cadres.

##### **Fonctionnement du conseil d'entreprise**

###### *Composition du conseil d'entreprise*

Le conseil d'entreprise se compose des représentants des travailleurs élus aux dernières élections sociales ainsi que des représentants de l'employeur.

La délégation patronale est composée du chef d'entreprise et d'un ou de plusieurs délégués effectifs désignés par lui avec pouvoir de le représenter et de l'engager en raison des fonctions de direction qu'ils exercent dans l'entreprise. Leur nombre ne peut être supérieur au nombre de délégués des travailleurs.

###### *Réunions du conseil d'entreprise*

Le conseil d'entreprise doit se réunir au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise. Les réunions ont lieu dans les locaux de l'entreprise mis à la disposition du conseil par le chef d'entreprise.

Le conseil d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou par une personne autorisée par lui à assurer la présidence.

###### *Droits autonomes des représentants des travailleurs*

Les membres du conseil d'entreprise disposent de certains droits autonomes :

- le droit de porter une question à l'ordre du jour ;
- le droit de faire convoquer une réunion supplémentaire ;
- le droit de participer aux réunions ;
- le droit de participer aux réunions préliminaires des représentants des travailleurs ;



- le droit d'informer le personnel sur les informations économiques et financières et sur les autres travaux du conseil d'entreprise ;
- le droit d'user de facilités et de temps nécessaires en dehors des réunions du conseil d'entreprise ;
- le droit de recours auprès des districts de la Direction générale Contrôle des lois sociales ;

#### *Statut de délégué du personnel*

L'exercice du mandat de délégué du personnel au sein du conseil d'entreprise commence au moment de l'installation du conseil, ce qui correspond en principe à la première réunion du conseil d'entreprise nouvellement élu..

Les membres actuels du conseil d'entreprise (effectifs et suppléants) sont maintenus dans leurs fonctions jusqu'à la date d'installation de leurs successeurs.

### **Les missions du conseil d'entreprise**

#### *1. Les missions d'information*

##### a) les informations économiques et financières

L'information de base, fournie après les élections sociales ; l'information annuelle ; l'information périodique (au moins trimestrielle) ; l'information occasionnelle (en cas de situation ou de décision exceptionnelle) ; pour les sociétés, tous les autres documents communiqués aux associés.

##### b) l'information en matière d'emploi

Le conseil d'entreprise doit avoir son mot à dire dans la politique de l'emploi grâce à une information approfondie et une consultation en temps voulu. Le conseil d'entreprise n'a donc pas seulement droit à des informations. Les informations doivent lui permettre de formuler des avis, suggestions et objections.

#### *2. Les missions consultatives*

La consultation du conseil d'entreprise doit pouvoir donner lieu à des échanges de vues ; le pouvoir consultatif du conseil pourra alors s'exprimer sous forme de questions, critiques, suggestions, objections, avis unanimes, avis divergents.

#### *3. Les missions actives*

- élaborer et modifier le règlement de travail ;
- gérer les œuvres sociales instituées dans l'entreprise pour le bien-être du personnel ;
- déterminer les critères généraux à suivre en cas de licenciement ou de réembauche résultant de circonstances d'ordre économique ou technique. ;
- fixer la date des vacances annuelles en établissant d'il y a lieu un roulement du personnel ;
- etc.....

#### *4. Les missions de contrôle*

- veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs ;
- veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise.

## **Le Comité d'entreprise européen ou la procédure d'information et de consultation des travailleurs**

La convention collective de travail N° 62 du 6 février 1996 a pour objet de donner exécution à la directive du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

Un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information ou de consultation doit être institué :

- dans les entreprises employant au moins 1000 travailleurs dans les Etats membres et au moins 150 travailleurs dans au moins deux Etats membres différents ;
- dans les groupes d'entreprises employant au moins 1000 travailleurs dans les Etats membres, qui comportent au moins deux entreprises du groupe dans des Etats membres différents et au moins une entreprise membre du groupe qui emploie au moins 150 travailleurs dans un Etat membre et au moins une autre entreprise membre du groupe qui emploie au moins 150 travailleurs dans un autre Etat membre.

*Définition du comité d'entreprise européen*

Le comité d'entreprise européen est un organe d'information et de consultation des travailleurs sur des questions transnationales, c'est-à-dire qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux établissements ou entreprises du groupe situés dans des Etats membres différents.

Voir l'ensemble des informations sur le site [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be)  
Réglementation - Conseil d'entreprise  
OU textes en annexe

## **Désignation et protection des délégués du personnel**

*Elections sociales*

Les élections sociales ont lieu tous les quatre ans au cours d'une période fixée par le Roi. Les dernières élections sociales se sont déroulées en mai 2005. Ces élections sont précédées d'une procédure électorale de 150 jours, procédure qui est détaillée dans un arrêté royal et une circulaire ministérielle, élaborés à chaque nouvelle élection et qui sont le fruit de discussions longues et controversées au sein du Conseil national du Travail, où sont réunis les partenaires sociaux.

Au terme de ces 150 jours, lors des élections précédentes, plus de 3.000 conseils d'entreprise ont été soit institués, soit renouvelés.

Annexe : arrêté royal du 15 mai 2003 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail

*Protection des délégués du personnel*

La loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel organise la protection des délégués du personnel.

Les délégués et candidats délégués sont protégés contre le licenciement (sauf pour un

motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des motifs économiques ou techniques préalablement reconnus par l'organe paritaire compétent).

Cette protection s'étend :

- pour les délégués et les candidats dont c'est la première candidature: du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections jusqu'à l'installation des candidats élus lors des élections suivantes ;
- pour les candidats qui ont déjà été candidats et qui n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes : du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections jusqu'à deux ans après l'affichage du résultat des élections.

### **Question**

**C**

L'article 27 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises prévoit la possibilité de déroger au principe de la communication obligatoire pour certains points :

- les informations sur les marges de distribution
- la communication du chiffre d'affaires en valeur absolue et sa ventilation par sous-ensembles
- le niveau et l'évolution des prix de revient et des prix de vente unitaire ;
- les données sur la répartition des coûts par produit ou par sous-ensemble
- dans le secteur de la distribution, les projets d'implantation de nouveaux points de vente
- les données en matière de recherche scientifique
- la répartition par sous-ensembles des données relatives au compte de profits et pertes.

Le chef d'entreprise doit cependant demander une dérogation aux inspecteurs des lois sociales. Cette demande doit être motivée.

La demande est accordée ou refusée après consultation d'un comité constitué au sein du Conseil central de l'économie.

Si le renseignement ne peut pas être fourni dans la forme prévue, d'autres données, susceptibles d'apporter une information équivalente, sont communiquées au conseil d'entreprise.

### **Question F**

Toutes les entreprises qu'elles soient ou pas d'origine religieuse, sont soumises à la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie pour autant qu'elles occupent le nombre de travailleurs requis dans les liens d'un contrat de travail ou conformément aux dispositions de l'article 14 §1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> de la loi précitée

### **Question**

**G**

Aux termes de l'article 32 de la loi du 20 septembre 1948, est passible d'une amende pénale, l'employeur :

- qui n'institue pas dans son entreprise un conseil d'entreprise ;
- qui met obstacle à son fonctionnement ;

- qui entrave l'exercice des missions du conseil d'entreprise notamment en ne fournissant pas les renseignements nécessaires
- qui entrave l'exercice du mandat des représentants des travailleurs
- qui ne fournit pas les informations nécessaires sur certaines mesures en matière d'emploi

L'amende pénale est multipliée par le nombre de travailleurs occupés avec un maximum de 2.500 €.

Si l'auditeur du travail décide de classer sans suite le procès-verbal constatant une infraction visée ci-dessus, il en informe le SPF Emploi.

Le Directeur général de la division des Etudes du département peut infliger à l'entreprise une amende administrative, sur base de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales

**ARTICLE 22 : DROIT DE PRENDRE PART A LA DETERMINATION ET A  
L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU MILIEU DU TRAVAIL**

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leur représentants, conformément à la législation et à la pratique nationales, de contribuer :

- a) à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail ;
- b) à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise ;
- c) à l'organisation de services facilités sociaux et socio-culturels de l'entreprise ;
- d) au contrôle du respect de la réglementation en ces matières ; »

## *Réglementation belge*

### **Questions A - D**

*En Belgique, l'information et la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise se fait, en matière de bien-être, au moyen du Comité pour la prévention et la protection au travail. Ce comité est composé du chef d'entreprise ou de délégués et de délégués du personnel élus lors des élections sociales organisées tous les 4 ans. Le comité doit être institué dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Lorsqu'un comité n'est pas institué dans une entreprise, c'est la délégation syndicale qui est chargée d'exercer les missions du comité. A défaut de délégation syndicale, ce sont les travailleurs qui vont participer directement au traitement des questions relative au bien-être. Il s'agit donc d'un système à plusieurs niveaux.*

#### Question B :

Le comité doit émettre un avis sur tous les projets, mesures et moyens à mettre en œuvre qui, directement ou indirectement, immédiatement ou à terme, peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le bien-être est, quant à lui, recherché par des mesures qui ont trait notamment à la sécurité du travail, la protection de la santé du travailleur au travail, la charge psychosociale occasionnée par le travail, et l'embellissement des lieux de travail. La participation des travailleurs par l'intermédiaire du comité concerne donc bien tous les domaines couverts par l'article 22 de la Charte sociale européenne révisée. En l'absence de comité, l'employeur doit consulter directement ses travailleurs pour ces mêmes questions.

#### *Mission des comités pour la prévention et la protection au travail*

Le Comité est chargé :

- d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs, sur le plan global d'action et le plan annuel d'action établis par l'employeur
- il est associé à la gestion et aux activités du département chargé de la surveillance médicale

Il donne un avis préalable :

- sur tous les projets, mesures et moyens à mettre en œuvre qui peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs ;
- sur la planification et l'introduction des nouvelles technologies en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs ;
- le choix ou le remplacement d'un service externe pour les contrôles techniques ou d'un service auquel il est fait appel en application de la législation sur les accidents du travail ;
- toute mesure envisagée pour adapter les techniques et les conditions de travail à l'homme et pour prévenir la fatigue professionnelle ;
- les mesures spécifiques d'aménagement des lieux de travail ;
- le choix, l'achat, l'entretien et l'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle et collective.

Il examine les plaintes des travailleurs en matière de bien-être au travail. Il participe à la gestion des risques en déléguant des membres employeurs et travailleurs pour effectuer au moins une fois par an une enquête approfondie sur tous les lieux de travail.

Une délégation de ce comité se rend également sur place chaque fois qu'il y a des risques graves, qu'un accident ou un incident sérieux a eu lieu ou lorsqu'un tiers au moins de la délégation des travailleurs en fait la demande.

#### *Désignation des représentants des travailleurs*

voir les explications fournies pour les conseils d'entreprise sous l'article 21 de la Charte

#### *Fonctionnement du Comité*

Le Comité doit se réunir au moins une fois par mois.

#### *Participation directe*

Lorsqu'il n'existe ni comité, ni délégation syndicale, les travailleurs doivent participer directement au traitement des questions relatives au bien-être.

L'employeur doit prévoir un registre dans lequel les travailleurs peuvent inscrire leurs propositions, remarques ou avis. En outre, il doit y avoir un panneau ou un autre moyen de communication permettant de joindre tous les travailleurs. Toutes les informations du service externe doivent y figurer, ainsi que celles des fonctionnaires chargés de la surveillance.

#### *Procédure*

a) la procédure se fait à l'initiative de l'employeur

L'employeur doit préalablement demander l'avis du service interne ou externe (selon la taille de l'entreprise) et informe les travailleurs de sa proposition et de l'avis rendu.

Dans les 15 jours, les travailleurs peuvent faire leurs remarques, soit en les écrivant dans le registre prévu à cette fin ou les communiquer au service de prévention externe (ou interne).

Le service de prévention communique les remarques et son avis à leur sujet dans les 15 jours à l'employeur.

En l'absence de remarque des travailleurs, la proposition est acceptée.

S'il y a des remarques, l'employeur doit en tenir compte ou motiver sa décision.

b) la procédure se fait à l'initiative des travailleurs

Ils peuvent inscrire leurs propositions dans le registre prévu à cette fin ou les transmettre au service de

prévention externe ou interne.

Si les travailleurs utilisent le registre et que l'employeur n'envisage pas de donner une suite favorable aux propositions, il doit demander l'avis du service de prévention compétent.

Si les travailleurs contactent directement ce service, celui-ci transmet dans les 15 jours à l'employeur la proposition des travailleurs et son avis.

L'employeur doit motiver sa décision s'il ne suit pas les avis donnés.

#### Question C :

Tous les travailleurs de l'entreprise sont couverts dans le système belge.

L'institution du comité pour la prévention et la protection au travail et son fonctionnement sont prévus aux articles 48 à 78 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail .

Les missions et le fonctionnement du Comité sont déterminées dans l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail.

#### **Question F**

##### **Recours des travailleurs et sanctions**

L'article 82 de la loi du 4 août 1996 prévoit une amende pénale, multipliée par le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, pour l'employeur qui n'institue pas un service ou un comité de prévention et de protection au travail, qui met obstacle à leur fonctionnement, qui entravent l'exercice de leurs missions en ne leur fournissant pas les renseignements prévus par la réglementation, qui entravent l'exercice du mandat des délégués du personnel aux comités ou qui entravent l'exercice du mandat de la délégation syndicale chargée des missions des comités.

La loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (qui est l'ancienne dénomination des comités pour la prévention et la protection au travail) ainsi que pour les candidats délégués du personnel protègent ceux-ci contre le licenciement.

**ARTICLE 25 : DROIT DES TRAVAILLEURS A LA PROTECTION DE LEURS  
CREANCES EN CAS D'INSOLVABILITE DE LEUR EMPLOYEUR**

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur, les Parties s'engagent à prévoir que les créances des travailleurs résultant de contrats de travail ou de relations d'emploi soient garanties par une institution de garantie ou par toute autre forme effective de protection. »*

*Réglementation belge.*

## Question A

1. En cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur bénéficie, pour le paiement de sa rémunération (au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs), d'un privilège général sur les meubles de l'employeur (Loi hypothécaire du 16 décembre 1851, art. 19, 3° bis).

2. *Le travailleur bénéficie encore d'une autre garantie, constituée par les interventions du « Fonds d'indemnisation de travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises » (en abrégé, Fonds de fermeture).*

A l'origine, ce Fonds avait uniquement pour mission de payer aux travailleurs l'indemnité spéciale de licenciement due en cas de fermeture d'entreprise, lorsque l'employeur est en défaut de payer cette indemnité dans les délais fixés par la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

La mission de ce Fonds a été considérablement étendue, spécialement par la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, modifiée à plusieurs reprises. Aux termes de cette loi, le Fonds est également tenu de garantir, sous certaines conditions et dans certaines limites, le paiement des rémunérations, indemnités et avantages dus au travailleur lorsque l'employeur reste en défaut de s'acquitter de ses obligations.

## Question B

1. En vertu de l'article 7 de la loi hypothécaire du 16 décembre 1851, quiconque obligé personnellement (tel un employeur à l'égard de son travailleur) est tenu de remplir ses engagements sur tous ses biens. Si un débiteur n'est pas en mesure de payer ses créanciers, ceux-ci ont le droit de faire vendre ses biens pour obtenir le recouvrement de leurs créances sur le produit de la vente.

2. La loi du 30 juin 1967 s'applique en cas de fermeture d'entreprise lorsque l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations à l'égard de ses travailleurs. Peu importe donc le nombre de travailleurs occupés et l'âge du travailleur concerné.

*La notion de fermeture de l'entreprise*

La fermeture de l'entreprise implique la réunion de deux éléments.

L'activité principale de l'entreprise doit avoir cessé définitivement, sans qu'il faille distinguer selon la cause de cette cessation (cessation volontaire ou résultant d'une faillite).

Il faut aussi que le nombre de travailleurs éventuellement encore occupé dans l'entreprise soit inférieur à 25 % du nombre moyen de travailleurs occupés pendant l'année civile précédant l'année de la cessation d'activité. Ce



n'est donc pas le nombre de travailleurs ayant quitté l'entreprise qui est déterminant, mais bien le nombre de travailleurs qui restent éventuellement en service.

La fermeture est censée s'opérer le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le nombre des travailleurs occupés est descendu au-dessous du seuil de 25 %.

## Question C

### *1. Le privilège (Loi hypothécaire du 16 décembre 1851, art. 19, 3° bis)*

Le travailleur bénéficie d'un privilège général sur les meubles de l'employeur, pour le paiement de sa rémunération (au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs).

L'article 2, alinéa 1, de la loi du 12 avril 1965 qualifie de rémunération :

- le salaire en espèce auquel le travailleur a droit à charge de son employeur en raison de son engagement ;
- le pourboire ou service auquel il peut prétendre pour le même motif ou en vertu d'un usage ;
- les avantages évaluables en argent dont le paiement trouve sa cause dans ledit engagement.

Le travailleur bénéficie également d'un privilège pour le paiement du pécule de vacances (simple et double) afférent à l'exercice échu et à l'exercice de vacances en cours (Loi hypothécaire, art. 19, 4°, alinéa 2).

### *2. Le Fonds de fermeture des entreprises*

Lorsque l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations pécuniaires envers ses travailleurs, le Fonds intervient afin de garantir le paiement :

- des rémunérations dues en vertu des conventions collectives individuelles ou collectives de travail <sup>21</sup>;
- des indemnités et avantages dues en vertu de la loi ou des conventions collectives de travail (sont notamment visées les indemnités dues en raison de la rupture du contrat qu'il s'agisse de l'indemnité compensatoire de préavis ou des indemnités dues en cas de licenciement irrégulier de travailleurs bénéficiant d'une protection spéciale contre le licenciement, les pécules de vacances) ;
- de l'indemnité complémentaire due par l'employeur aux travailleurs qui ont droit à la prépension en vertu d'une convention collective de travail, à l'exception des secteurs dans lesquels a été conclue une convention collective visant à régler la garantie et les facilités de l'indemnité complémentaire.

## Question D

Est exclu de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, le travailleur qui a été condamné, par une décision pénale coulée en force de chose jugée, pour une infraction en matière de gestion de l'entreprise qui fait l'objet d'une fermeture.

Sont également exclus, parce que des avantages équivalents sont prévus au niveau sectoriel, les ouvriers des entreprises ressortissant aux commissions paritaires suivantes :

- la Sous-commission paritaire de l'industrie de la réparation de navires,
- la Sous-commission paritaire pour le port de Bruxelles-Vilvorde,
- la Sous-commission paritaire pour le port de Bruges,
- la Sous-commission paritaire pour le port de Gand,
- la Sous-commission paritaire pour le port d'Ostende et de Nieuport,
- la Sous-commission paritaire pour le port de Zeebrugge,
- la sous-commission paritaire pour le port d'Anvers,
- la Sous-commission paritaire pour le commerce de combustible de la Flandre orientale,
- la Commission paritaire pour l'industrie et le commerce du diamant,

ainsi que les travailleurs intérimaires des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité (C.P. n° 322).

---

<sup>21</sup> Les primes de fin d'année sont donc visées dès lors qu'elles sont dues en raison d'une convention collective de travail, du contrat de travail, d'un usage, ...

## Question E

### *Le privilège*

La créance du travailleur (arriérés de salaire) est privilégiée à concurrence de 7.436, 81 €.

Toutefois, en vertu de l'article 19, 3<sup>o</sup>*bis*, alinéa 1, in fine de la loi hypothécaire, les sommes dues aux travailleurs pour rupture de leur engagement ne sont pas limitées à concurrence de ce montant.

Sont par conséquent privilégiées sans limitation de montant les sommes dues au titre :

- d'indemnité compensatoire de préavis ;
- d'indemnité pour licenciement abusif ;
- d'indemnité d'éviction ;
- d'indemnité de protection des travailleurs protégés ;
- d'indemnité due en vertu d'une clause de stabilité d'emploi ;
- d'indemnité spéciale de licenciement due en cas de fermeture (appelée « prime de fermeture »).

### *La garantie du Fonds de fermeture*

L'arrêté royal du 6 juillet 1967 pris en exécution de l'article 6 de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises prévoit une double limite aux interventions du Fonds.

1. Le montant maximum des paiements effectués par le Fonds à chaque travailleur est fixé comme suit :

- 1) pour la rémunération due pendant le délai de préavis : 1.859, 20 € par mois compris dans la période pour laquelle l'intervention du Fonds est demandée ;
- 2) pour la rémunération due au moment de la cessation du contrat de travail (il s'agit des arriérés de salaire) : 1.859, 20 € par mois avec un maximum de 2 mois ;
- 3) pour les indemnités de congé résultant de la rupture du contrat de travail : 1.859, 20 € par mois compris dans la période servant de base au calcul de ces indemnités ;
- 4) pour le pécule de vacances dus aux employés au moment de la cessation du contrat : un montant calculé sur une rémunération plafonnée à 1.859, 20 € par mois ;
- 5) pour les indemnités et avantages dus aux travailleurs à charge de l'employeur en vertu d'une convention collective de travail : 1.859, 20 € par mois compris dans la période pour laquelle l'intervention du Fonds est demandée ;
- 6) pour l'indemnité spéciale de protection due aux travailleurs protégés (conseil d'entreprise, comité pour la prévention et la protection du travail, délégation syndicale) : 1.859, 20 € par mois à concurrence, au maximum, de la durée du préavis qui aurait dû être respectée en vertu de la législation relative aux contrats de travail ;
- 7) pour l'indemnité de prépension : le montant mensuel tel qu'il a été prévu par convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 ;
- 8) pour la rémunération différée qui est payée en exécution de l'article 9*bis* de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (c'est-à-dire le sursalaire dû pour les heures supplémentaires prestées) : un montant calculé sur la rémunération ou partie de rémunération n'excédant pas 1.859, 20 € par mois ;
- 9) pour la rémunération payée en exécution de l'article 9*ter*, dernier alinéa, de la même loi (c'est-à-dire la rémunération due pour les heures prestées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail, en application d'horaires flexibles) : un montant calculé sur la rémunération ou partie de rémunération n'excédant pas 1.859, 20 € par mois.

De plus, le Fonds de fermeture prend en charge l'indemnité compensatoire de préavis revenant aux travailleurs licenciés. Celle-ci ne pourra excéder le montant déterminé conformément à la grille Major, c'est-à-dire qu'elle sera constituée :

- du délai minimum légal (trois mois par période entamée d'ancienneté de 5 ans) ;
- ainsi qu'un complément comprenant :

- un, deux ou trois mois à l'expiration respectivement de la deuxième, troisième ou quatrième année de chacune des périodes de 5 ans de service ;
- un mois dès le commencement de chaque tranche de 5 ans d'âge dont la première prend cours à 40 ans ;
- un mois par tranche de 1.859, 20 € au-delà de 27.597 € (montant applicable en 2006).

2. Le montant maximum des paiements effectués par le Fonds est fixé à 22.310, 42 € par travailleur et par fermeture d'entreprise<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Ce montant n'est pas d'application en ce qui concerne l'indemnité complémentaire de prépension.

## ARTICLE 26 : DROIT A LA DIGNITE AU TRAVAIL

### ARTICLE 26§1

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements. »*

### Réglementation belge

#### Question A

En vertu de l'article 32 ter, 3° de la loi sur le bien-être ainsi que de l'article 5 de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, on entend par harcèlement sexuel au travail toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail.

#### Question B

##### 1. Rôle de l'employeur

###### 1) Mesures de prévention

La protection contre le harcèlement (moral ou sexuel) fait partie intégrante du bien-être des travailleurs qui doit être assuré par l'employeur, au même titre que la protection de la santé, la sécurité du travail, l'hygiène du travail par exemple (article 4, §1<sup>er</sup> de la loi sur le bien-être).

L'employeur doit donc déterminer les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre le harcèlement au travail (article 32 quater de la loi sur le bien-être).

Pour ce faire, il devra effectuer une analyse des risques (articles 7 et 8 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail). Cela signifie qu'il doit examiner si des situations sont présentes dans l'entreprise ou l'institution qui intrinsèquement peuvent donner lieu à du harcèlement (identification des dangers) ; il doit définir quelles sont les circonstances qui augmentent la probabilité que de tels comportements aient lieu (détermination des facteurs de risque). Enfin, il évaluera les risques afin de décider des mesures à prendre.

L'article 32 quater de loi sur le bien-être détermine les mesures de prévention minimum (voir question C). Font partie de ces mesures la désignation des intervenants, la mise en place d'une procédure interne, l'information et la formation des travailleurs.

###### 2) Désignation des intervenants

L'employeur est obligé de désigner un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail (article 32 sexies de la loi sur le bien-être). Ce conseiller en prévention fait partie du service interne de prévention et de protection au travail ou d'un service externe et doit remplir un certain nombre de conditions en terme de formation (article 16 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail).

Il a pour fonction d'assister l'employeur dans l'élaboration et la mise en œuvre des mesures de prévention. Ainsi, il collabore à l'analyse des risques et est un acteur central dans la procédure mise en place dans l'entreprise au profit des travailleurs qui s'estiment victimes d'actes de harcèlement (voir point 3).

L'employeur peut en outre, sans y être obligé, désigner des personnes de confiance qui interviennent uniquement dans la phase dite 'informelle' de la procédure interne (voir point 3).

### 3) Procédure interne

L'employeur doit définir la procédure interne à l'entreprise à utiliser lorsqu'un travailleur s'estime victime de harcèlement. La section VI de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 susdit en définit toutefois la structure :

-La personne de confiance ou le conseiller en prévention peut entamer sur demande du travailleur qui s'estime victime une conciliation avec la personne mise en cause. Il s'agit de la phase dite 'informelle'.

-Si la conciliation n'aboutit pas à un résultat ou paraît impossible, le travailleur peut déposer auprès de ces personnes une plainte motivée par laquelle il met en demeure l'employeur de prendre des mesures pour mettre fin aux actes.

-Le conseiller en prévention avise l'employeur du dépôt de cette plainte.

-Le conseiller en prévention examine cette plainte en toute impartialité (il entend la personne mise en cause, les témoins et autres travailleurs qu'il juge opportun).

-Il remet un rapport à l'employeur analysant la situation et proposant des mesures adéquates.

- L'employeur prend les mesures qu'il juge adéquates.

### 4) Information

L'employeur doit informer les travailleurs et les membres de la ligne hiérarchique, entre autre, sur la procédure applicable dans l'entreprise lorsqu'un travailleur s'estime victime de harcèlement au travail (article 5, §1er de l'arrêté royal susdit). Cette procédure doit être insérée dans le règlement de travail (article 32 octies de la loi sur le bien-être).

### 5) Formation

L'employeur doit veiller à ce que les travailleurs et les membres de la ligne hiérarchique reçoivent la formation nécessaire pour qu'ils puissent appliquer de manière adéquate les procédures et qu'ils respectent leur obligation en la matière (article 5, §2 de l'arrêté royal) telle que l'obligation d'abstention (article 6, alinéa 2, 7° de la loi sur le bien-être).

## 6) Mettre fin aux actes de harcèlement

Lorsque des actes de harcèlement sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées pour mettre fin aux actes (article 32 septies de la loi sur le bien-être et article 14 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement).

### 2. Infrastructures spécialisées d'accueil et de traitement des plaintes

1) Comme souligné plus haut, les intervenants au sein de l'entreprise sont le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail et les personnes de confiance.

Des acteurs externes à l'entreprise peuvent également intervenir, tels que :

2) Les services d'inspection de la direction générale Contrôle du bien-être au travail du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Ces services ont pour mission de contrôler le respect des dispositions légales par l'employeur. Ils ont le droit de donner des avertissements, de fixer à l'employeur un délai pour se mettre en règle et de dresser des procès-verbaux en cas d'infraction.

3) L'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002 peut ester en justice pour assister les victimes de harcèlement sexuel

4) Tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination

5) les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs du secteur privé et public

6) les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

### 3. Activité de sensibilisation, d'information et de prévention

La Direction générale Humanisation du travail du même service public fédéral organise avec le soutien du Fonds social européen de nombreuses sessions d'informations sur le sujet, elle a également mis en place des réseaux de personnes de confiance et de conseillers en prévention spécialisés et a mis en oeuvre divers études universitaires qui ont pour objectif d'apporter des outils concrets aux personnes amenées à intervenir.

## *Question C*

### 1. Contenu des mesures préventives

Sur base des résultats de l'analyse des risques (voir question B point 1), l'employeur déterminera quelles mesures de prévention concrètes doivent être prises (article 9 de l'arrêté royal relatif à la politique du bien-être).

Les mesures de prévention peuvent être classées en trois catégories (article 9 susdit). En premier lieu, il y a des mesures qui ont pour but de prévenir le risque (prévention primaire). Suivent les mesures qui ont pour but de prévenir le dommage (prévention secondaire) et enfin les mesures qui ont pour but de limiter le dommage (prévention tertiaire). Lorsque la prévention échoue, des mesures curatives devront être prises.

Au moment de l'établissement de ces mesures, l'employeur doit tenir compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise. L'approche dans une petite entreprise par exemple peut être différente de celle dans une grande administration.

L'article 32 quater de la loi sur le bien-être spécifie que les différentes mesures de prévention doivent porter au minimum sur :

#### *Prévention primaire*

- les aménagements matériels des lieux de travail afin de prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- l'information et la formation des travailleurs.

#### *Prévention secondaire*

- la définition des moyens mis à la disposition des victimes pour obtenir de l'aide et de la manière de s'adresser à la personne de confiance et au conseiller en prévention désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail (ce que l'arrêté royal du 11 juillet 2002 désigne comme la procédure interne);
- l'investigation rapide et en toute impartialité des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes ;

#### *Prévention tertiaire*

- les mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes ;

L'analyse des risques qui a lieu après le dépôt d'une plainte motivée doit permettre d'évaluer l'efficacité des mesures de prévention et d'identifier, le cas échéant, les nouvelles mesures de prévention appropriées à prendre (article 4 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002).

## 2. Procédures judiciaires - charge de la preuve

### a) Tribunal du travail

La personne qui s'estime victime peut intenter une action auprès de ce tribunal, qui a pour objet la cessation des actes (on parle d'« action en cessation ») et/ou l'octroi de dommages et intérêts en réparation du dommage qu'elle a subi (article 32 decies de la loi sur le bien-être).

Le demandeur en justice doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement. Il incombera alors au défendeur d'établir qu'il n'y a pas eu

harcèlement. Il s'agit donc d'un partage de la charge de la preuve (article 32 undecies de la loi sur le bien-être).

b) Juridictions pénales

La personne qui s'estime victime peut déposer plainte auprès des services de police, du Ministère public (Auditeur du travail, Procureur du Roi) ou auprès du juge d'instruction.

En cas de poursuite devant les juridictions pénales, vu le principe de la présomption d'innocence, il revient à la partie poursuivante d'apporter la preuve des faits reprochés.

3. Sanctions

a) Sanctions pénales

- Les personnes qui n'ont pas mis fin au harcèlement dans le délai qui leur a été fixé par le tribunal du travail dans le cadre de l'action en cessation peuvent être punis d'un emprisonnement de 8 jours à 1 mois et d'une amende de 140 EUR à 2.750 EUR (après application des décimes additionnels) (article 88 bis de la loi sur le bien-être).
- L'auteur des faits de harcèlement peut être condamné sur base du code pénal en fonction des faits qui lui sont imputés (par exemple, en vertu de l'article 442bis du code pénal qui sanctionne le harcèlement, de l'article 373 condamnant l'infraction d'attentat à la pudeur...).

b) Sanctions civiles

L'auteur des faits peut se voir condamné au paiement de dommages et intérêts fixés par le juge en fonction de l'étendue du dommage.

c) Sanctions disciplinaires

Le travailleur auteur peut se voir infliger une sanction disciplinaire définie dans le règlement de travail.

4. Responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement

En tant qu'employeur, sans être auteur des actes, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée :

a) sur le plan pénal.

En effet, l'employeur qui ne respecte pas ses obligations découlant de la loi sur le bien-être peut se voir infliger une peine d'emprisonnement de 8 jours à 1 an et une amende de 275 à 5.500 EUR (après application des décimes additionnels) ou une de ces peines seulement. Ainsi, l'employeur pourrait être condamné s'il apparaît qu'il n'a pas désigné de conseiller en prévention, s'il n'a pris aucune mesure appropriée suite à une plainte motivée fondée.

b) sur le plan civil.

- Ces infractions constituent des fautes au sens de l'article 1382 du code civil. Dès lors, l'employeur pourrait être redevable de dommages et intérêts vis-à-vis de la victime s'il s'avère qu'il n'a pas respecté ses obligations de responsable de la prévention.

- L'employeur est également civilement responsable des dommages causés par le harcèlement au travail d'un de ses préposés (article 1384 du code civil) sous réserve de son action récursoire contre ce travailleur.



Question D : Protection contre les représailles

L'article 32 tredecies de la loi sur le bien-être aborde cette protection mise en place afin de permettre aux personnes qui s'estiment victimes de harcèlement d'oser exposer leur situation sans craindre des représailles au niveau de leur situation professionnelle.

1) Travailleurs protégés

1. Le travailleur qui a déposé une plainte motivée auprès de la personne de confiance, du conseiller en prévention ou de l'Inspection.

C'est le dépôt de la plainte motivée qui provoque la protection, et non le caractère fondé ou non de la plainte. Le travailleur n'est pas protégé pendant la phase informelle.

*2. Le travailleur pour lequel l'Inspection est intervenue.*

*C'est l'hypothèse où une plainte a été déposée à la police ou chez l'Auditeur.*

*Lorsqu'une plainte est déposée aux services de police, ils la transfèrent chez l'Auditeur du travail qui décide soit de classer directement le dossier sans suite, soit de mener une enquête complémentaire et donc d'ordonner certains devoirs aux services d'Inspection. C'est à ce stade, lorsque les services d'inspection interviennent, que la protection commence à jouer.*

3. Le travailleur qui intente une action en justice ou pour lequel une action en justice est intentée.

4. Les travailleurs qui interviennent comme témoins.

Sont visées les personnes qui interviennent comme témoins dans le cadre de la procédure interne ou de la procédure judiciaire, qu'ils témoignent en faveur du plaignant ou de la personne mise en cause.

2) Nature de la protection

L'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail ni modifier unilatéralement les conditions de travail du travailleur qui a déposé une plainte motivée ou un témoignage ou qui a intenté une action en justice, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte, cette action ou ce témoignage.

De tels motifs ne devront éventuellement être démontrés par l'employeur qu'a posteriori, car la loi n'instaure pas de procédure préalable de vérification des motifs.

3) Conséquences du non-respect de la protection par un employeur

A. Le travailleur doit demander sa réintégration

Lorsqu'un employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail des personnes protégées, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié doit demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

Cette demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les 30 jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail.

L'employeur doit prendre position sur cette demande dans les 30 jours suivant sa notification :

- Soit l'employeur réintègre le travailleur dans l'entreprise ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

Dans ce cas, il est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération ;

- Soit l'employeur ne réintègre pas le travailleur ou ne le reprend pas dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

Dans ce cas, le travailleur peut alors réclamer, devant le tribunal du travail, une indemnité égale, selon son choix, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi, à charge pour lui de prouver l'étendue de ce préjudice.

Si l'employeur a mis fin à la relation de travail ou a modifié unilatéralement les conditions de travail dans les 12 mois qui suivent le dépôt de la plainte motivée ou la déposition du témoignage ou après l'intentement d'une action en justice et jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée, il appartiendra à l'employeur de prouver que le motif pour lequel il a licencié ou modifié les conditions de travail est étranger à la plainte, au témoignage ou à l'action en justice intentée. La loi opère ici un renversement de la charge de la preuve.

*Si l'employeur a mis fin à la relation de travail ou a modifié unilatéralement les conditions de travail au delà des délais décrits ci-dessus, il reviendra au demandeur, donc au travailleur, de prouver que ce licenciement ou cette modification sont liés à la plainte, à l'action ou au témoignage.*

## B. Le travailleur ne doit pas demander sa réintégration

Dans certaines hypothèses, le travailleur peut directement réclamer l'indemnité décrite ci-dessus au tribunal, sans devoir demander sa réintégration.

Entre autre,

1. Lorsque le tribunal a considéré comme établis les faits de violence ou de harcèlement.
2. Lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave.

Le travailleur pourra contester la réalité du motif grave devant le juge et demander directement l'indemnité décrite ci-dessus.

Si le juge ne reconnaît pas le motif grave et considère que le licenciement est lié à la plainte, à l'action ou au témoignage, le travailleur aura droit à une indemnité compensatoire de préavis et à l'indemnité décrite ci-dessus.

Ces dispositions législatives relatives à la protection contre la violence et le harcèlement ont fait l'objet de divers brochures éditées par le SPF Emploi, travail et Concertation sociale. Ces brochures sont téléchargeables sur le site du SPF : [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be). Elles sont intitulées : « Clés pour prévenir et lutter contre la violence et le harcèlement au travail » et « Protection contre la violence et le harcèlement au travail : commentaires juridiques de la loi du 11 juin 2002 ».

**ARTICLE 29 : DROIT A L'INFORMATION ET A LA CONSULTATION DANS LES  
PROCEDURES DE LICENCIEMENTS COLLECTIFS**

*« Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à être informés et consultés en cas de licenciements collectifs, les Parties s'engagent à assurer que les employeurs informent et consultent les représentants des travailleurs en temps utile, avant des licenciements collectifs, sur les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou de limiter leur nombre et d'atténuer leurs conséquences, par exemple par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la réinsertion des travailleurs concernés. »*

**Réglementation belge**

**Question A, B et C**

*Toute information complémentaire peut être obtenue en consultant le site Internet de notre S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale.*

*<http://www.meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrce00.htm> ou dans les textes du site fournis avec les annexes du rapport.*

<b>ARTICLE 30 : DROIT A LA PROTECTION CONTRE LA PAUVRETE ET L'EXCLUSION SOCIALE</b>
---

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale, les Parties s'engagent*

- a) à prendre des mesures dans le cadre d'une approche globale et coordonnée pour promouvoir l'accès effectif notamment à l'emploi, au logement, à la formation ,à l'enseignement, à la culture, à l'assistance sociale et médicale des personnes se trouvant ou risquant de se trouver en situation d'exclusion sociale ou de pauvreté et de leur famille*
- b) à réexaminer ces mesures en vue de leur adaptation si nécessaire.»*

### **Réglementation belge.**

#### **1) Au niveau fédéral**

En tant qu'état membre de l'Union Européenne, la Belgique développe ses politiques de lutte contre la pauvreté dans le cadre de la Méthode Ouverte de Coordination en matière d'Inclusion sociale (MOC). Les objectifs de cette méthode et les obligations qui en découlent sont décrits sur [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_inclusion/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_inclusion/index_fr.htm).

#### **Question A**

Le seuil de pauvreté est un des indicateurs clés calculés dans le cadre de la MOC. Nous nous sommes basés sur le panel européen des ménages (ECHP) ainsi que sur des données nationales collectées par Eurostat pour calculer un « seuil de risque de pauvreté » correspondant à 60% du revenu national médian équivalent en parités de pouvoir d'achat. Deux valeurs illustratives sont publiées : le seuil de risque de pauvreté pour un isolé (9.285 € en 2001), et le seuil de risque de pauvreté pour un couple avec deux enfants (19.520 € en 2001). A l'avenir, nous nous baserons sur les données de l'enquête EU-SILC<sup>23</sup>, qui remplace désormais l'ECHP.

Nous observons la part de la population vivant dans un ménage dont le revenu équivalent est inférieur au seuil (13% en 2001), en particulier selon

- l'âge et le sexe (15% des femmes de + de 15 ans, 12% des hommes de + de 15 ans)
- le statut d'activité le plus fréquent (32% des chômeurs, 10% des indépendants, 3% des salariés)
- le type de ménage (21% des isolés, 7% des couples avec un enfant)
- le statut de propriétaire ou locataire (10% des propriétaires, 28% des locataires)
- l'intensité de travail du ménage
- la région, le niveau d'éducation et la principale source de revenu du ménage.

Toutes les précisions méthodologiques ainsi que les résultats complets pour 2001 peuvent être consultés sur [http://www.mi-is.be/FR/Themes/AB/Indicateurs%20PANIncl%202005%20-202006%2012\\_07.pdf](http://www.mi-is.be/FR/Themes/AB/Indicateurs%20PANIncl%202005%20-202006%2012_07.pdf)

#### **Question B**

Les Plans d'Actions Nationaux Inclusion sont l'outil central de la MOC Inclusion. Ils permettent de présenter dans un document unique cohérent l'ensemble des politiques développées à différents niveaux pour atteindre les différents objectifs établis dans le but d'éradiquer la pauvreté. La dernière version est disponible sur <http://www.mi-is.be/FR/Themes/AB/PANIncl%202005-2006%20-%20FR.pdf>

---

<sup>23</sup> European Community Statistics on Income and Living Conditions

**a.** Le PAN Inclusion consacre un important volet à l'emploi, avec un total de 49 mesures réparties selon les axes suivants :

- la stimulation de la création d'emploi dans l'économie sociale (13 mesures)
- le soutien aux demandeurs d'emploi par des parcours d'insertion adaptés et intégrés (18)
- l'amélioration des possibilités de concilier vie professionnelle et vie privée (6)
- la validation des compétences acquises en dehors des formations reconnues (3)
- la lutte contre la discrimination à l'embauche (3)
- l'augmentation du nombre de personnes en possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire par le renforcement de l'accessibilité de l'enseignement (3)
- l'adaptation de l'offre en matière d'enseignement et de formation à la réalité du marché du travail (3)

**b.** La méthodologie, basée sur un large partenariat entre les administrations, les responsables politiques et des représentants de la société civile, est également décrite dans les PAN. Il est impossible de chiffrer les moyens consacrés à la politique d'inclusion sociale en Belgique. Les différentes actions du Plan font l'objet de décisions au niveau politique compétent pour la matière en question, et sont mises en œuvre par l'administration correspondante, avec ses moyens propres. Aucun budget spécifique n'est prévu pour la coordination du Plan d'Action, qui fait partie des missions de l'administration fédérale (SPP Intégration sociale) Cette dernière consacre un peu plus d'un équivalent temps plein à la coordination du Plan, à travers notamment le groupe de travail actions. Les administrations régionales investissent également du temps dans cette tâche, mais c'est difficilement quantifiable. Par ailleurs, le volet indicateurs est réalisé par un groupe de travail essentiellement composé de fonctionnaires et de chercheurs, et est coordonné par le SPF Sécurité Sociale<sup>24</sup>.

**c.** Il est également impossible de connaître avec précision le nombre de bénéficiaires et les résultats obtenus. L'ensemble du Plan d'Action s'adresse à un groupe cible global formé de tous les habitants en situation de pauvreté ou d'exclusion, mais chaque action s'adresse à un sous-groupe spécifique : femmes sans emploi, analphabètes, écoliers allochtones, sans-abri, personnes âgées, etc. Le SPP Intégration sociale mettra prochainement en ligne un monitoring pour le suivi des actions, dans lequel les différentes administrations concernées seront invitées à compléter régulièrement une fiche d'avancement pour chacune des mesures qu'elle développe. En attendant, les fiches de suivi sont collectées par courrier électronique. Sur la base du matériel ainsi récolté, chaque Plan d'Action donne un aperçu des résultats du précédent. Mais cet aperçu reste partiel, en raison notamment du fait que certaines actions ne pourront être évaluées qu'à plus long terme.

### **Question C**

Comme précisé plus haut, l'évaluation des mesures relève de la responsabilité des autorités qui les initient. Le Plan d'Action National en tant que tel est évalué tous les deux ans dans le cadre d'un colloque réunissant l'ensemble des parties intéressées. Les principaux documents relatifs au dernier colloque peuvent être consultés sur <http://www.mi-is.be/FR/Themes/AB/colloque.html>

La Commission Européenne charge en outre une équipe d'experts indépendants de réaliser une évaluation externe. La dernière version est disponible (en anglais) sur [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/3be\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_inclusion/docs/3be_en.pdf)

### **Question D**

Le rôle et la composition du groupe de travail actions ont été revus en 2005 pour mieux associer la société civile aux travaux. Le groupe ne se réunit plus que quatre fois par an, pour débattre d'un thème préalablement introduit par quelques exposés. Le but est d'adapter les mesures liées au thème en question. A côté de cela, un comité technique composé uniquement de fonctionnaires se charge de la réalisation concrète du Plan, tandis qu'une Conférence Interministérielle permet aux responsables politiques de prendre les décisions officielles quant à son contenu.

Suite aux questions formulées par le Comité européen des Droits sociaux en ce qui concerne l'article 13 par.1, les informations suivantes sont communiquées :

---

<sup>24</sup> Les SPF (Services Publics Fédéraux) et les SPP (Services Publics de Programmation) sont les nouvelles appellations données aux ministères fédéraux.

- En ce qui concerne le recours judiciaire exercé contre la décision de refus d'octroyer le revenu d'intégration par le CPAS, le Comité se demande si les personnes qui contestent les décisions peuvent obtenir une assistance d'urgence pendant l'exercice de leur recours.

La réponse est positive : pendant l'exercice de leur recours devant le tribunal du travail (qui peut être introduit en référé), les personnes en situation d'urgence peuvent toujours solliciter auprès du CPAS une aide sociale en vertu de l'article 1 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS.

- En ce qui concerne les montants octroyés, le Comité considère que les montants des prestations d'assistance sociale servies aux personnes vivant seules ou cohabitant sont insuffisants au regard de l'article 13,§1. Le Comité souhaite une estimation de l'incidence financière de l'assistance sociale, autre que le revenu d'intégration afin de déterminer si cette aide supplémentaire, allié au revenu d'intégration, permet d'assurer un niveau de vie décent.

Les montants octroyés en revenu d'intégration sont inférieurs aux montants fixés pour d'autres allocations sociales relatives au régime général de la sécurité sociale et ceci compte tenu du caractère résiduaire de l'assistance sociale.

A cette occasion, il convient de relever que le montant du revenu d'intégration peut être complété par une autre allocation sociale lorsqu'il y a charge d'enfant : il s'agit des prestations familiales et de la prime de naissance. Pour toutes informations concernant ces prestations, on peut consulter le site [www.socialsecurity.fgov.be](http://www.socialsecurity.fgov.be)

Par ailleurs et ainsi que déjà affirmé dans le rapport précédent, toute personne peut solliciter une aide sociale qui viendrait compléter le revenu d'intégration. Ce montant n'est pas quantifiable puisqu'il doit s'adapter aux besoins propres à chacun.

De même des aides spécifiques faisant l'objet d'une subvention fédérale existent : les avances sur pensions alimentaires, les chèques mazout, les primes d'installation, ...

Enfin, il y a lieu de relever que lorsqu'une personne a obtenu le revenu d'intégration, elle peut bénéficier, à certaines conditions, d'avantages sociaux significatifs dans certains secteurs tels que les frais médicaux et pharmaceutiques, les transports en commun (bus, train), le téléphone, le gaz, l'électricité ; les chèques-culture, les crèches, ....

L'accès aux logements sociaux est de plus prioritaire pour les plus démunis.

En outre, les taxes communales et provinciales ne sont pas perçues auprès des intéressés.

## **Contribution du Centre pour l'Egalité des chances et la lutte contre le racisme**

Période de référence: 1<sup>er</sup> mai 2004 au 31 décembre 2004

*Question C : prière de fournir des informations si et comment les mesures en matière de pauvreté et d'exclusion sociale sont contrôlées et évaluées en vue de leur adaptation si nécessaire.*

I L'Etat fédéral, les Communautés et les Régions ont signé en 1998 un *accord de coopération relatif à la continuité de la lutte contre la pauvreté* qui a été approuvé par tous les Parlements du pays (moniteur belge des 16 décembre 1998 et 10 juillet 1999).

Les parties signataires s'y engagent à poursuivre et à coordonner leurs politiques de prévention de la précarité d'existence, de lutte contre la pauvreté et d'intégration des personnes dans la société, et énonce les principes sur la base desquels cela se fera. Un de ces principes a trait à l'évaluation.

Article 1, dernier alinéa: *une politique d'intégration sociale est une politique transversale, globale et coordonnée, c'est-à-dire qu'elle doit être menée dans tous les domaines de compétence et qu'elle requiert une évaluation permanente de toutes les initiatives et actions entreprises et envisagées.*

L'article 2 de l'accord de coopération précise le contenu et la forme de l'évaluation:

- la forme: un *rapport sur la précarité, la pauvreté, l'exclusion sociale et les inégalités d'accès aux droits* doit être rédigé tous les deux ans par une instance créée pour cela: le *Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale* (article 5 de l'accord).
- le contenu:
  - \* une évaluation de l'évolution de la précarité des conditions d'existence, de la pauvreté et de l'exclusion sociale sur la base des indicateurs définis conformément à l'article 3;
  - \* une évaluation de l'exercice effectif des droits sociaux, économiques, culturels, politiques et civils ainsi que des inégalités qui subsistent en matière d'accès aux droits;
  - \* un inventaire et une évaluation des politiques et des actions menées depuis le précédent rapport;
    - \* *des recommandations et des propositions concrètes en vue d'améliorer la situation des personnes concernées dans tous les domaines visés au présent article, tant à long terme qu'à court terme.*

L'article 4 prévoit la procédure de suivi de ce rapport, conçu comme outil d'aide à la décision politique.

§1 *Le rapport est remis via la Conférence interministérielle de l'intégration sociale ... au Gouvernement fédéral ainsi qu'aux Gouvernements des Communautés et des Régions, qui s'engagent à le transmettre à leurs Conseils, Parlements ou Assemblées.*

§2 *Dans le mois qui suit sa réception, le rapport est transmis par le Gouvernement fédéral au Conseil National du Travail et au Conseil Central de l'Economie, qui rendent un avis dans le mois, à propos notamment des domaines qui relèvent de leurs missions. Selon la même procédure, les Communautés et les Régions demandent également un avis à leurs propres organes d'avis compétents dans ce domaine.*

§3 *Toutes les parties signataires s'engagent à tenir un débat relatif au contenu du rapport et des avis et, en particulier, aux recommandations et propositions formulées dans le rapport.*

Durant la période de référence, le troisième rapport bisannuel du Service est en cours de rédaction et sera rendu public en décembre 2005 (voir site: [www.luttepauvrete.be](http://www.luttepauvrete.be)).

**II** D'autres démarches sont accomplies par différentes autorités publiques, qui peuvent être considérées comme contributions à l'évaluation des politiques. Elles ne revêtent cependant aucun caractère obligatoire.

- Les Ministres concernés demandent des évaluations à propos de mesures qui relèvent de leurs compétences. Exemple durant la période concernée: des évaluations de la récente loi concernant le droit à l'intégration sociale ont été réalisées, à la demande du Ministre de l'intégration sociale. L'une de ces évaluations, réalisée par Ernst and Young, est disponible sur le site du SPP intégration sociale ([www.mi-is.be](http://www.mi-is.be)); une autre, réalisée par le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale est disponible sur le site ([www.luttepauvrete.be](http://www.luttepauvrete.be)).

- La Flandre soutient financièrement la publication annuelle d'un 'Jaarboek Armoede en sociale uitsluiting', rédigé par une équipe universitaire (OASES) de l'université d'Anvers. Fin 2004, le 13ème rapport a été publié.



*Question D: prière d'indiquer si et comment les partenaires sociaux, les organisations non gouvernementales compétentes participent à la formulation, à la mise en œuvre, à l'évaluation et à l'adaptation des mesures de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.*

*L'accord de coopération relatif à la continuité de la politique en matière de pauvreté prévoit une place centrale pour les acteurs de la lutte contre la pauvreté.*

**Considérant que la participation de toutes les personnes concernées par ces politiques d'intégration, dès leur élaboration, doit être garantie par les Autorités.**

*L'un des principes qui est à la base de la poursuite et de la coordination des politiques de lutte contre la pauvreté est énoncé comme suit par l'article 1<sup>er</sup> :*

**L'instauration et le renforcement des modalités de participation de toutes les Autorités et personnes concernées, en particulier les personnes vivant dans un état de pauvreté, à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de ces politiques.**

*L'article 5, §1 qui explicite les missions du Service précise au §2 que pour réaliser les objectifs définis sous §1, le Service associe d'une manière structurelle et continue à ses travaux les organisations dans lesquelles les personnes les plus démunies s'expriment, en faisant usage de la méthodologie basée sur le dialogue, telle qu'elle a été développée lors de l'élaboration du « Rapport Général sur la Pauvreté ».*

*Durant la période concernée, le Service de lutte contre la pauvreté a effectivement travaillé en concertation avec divers acteurs, selon les thématiques abordées (voir la rubrique travaux sur le site [www.luttepauvreté.be](http://www.luttepauvreté.be)). De cette façon, ces derniers contribuent au rapport bisannuel du Service que l'accord de coopération a conçu comme outil d'aide à la décision politique. Le rapport du Service constitue également une contribution au Plan d'action national pour l'inclusion sociale.*

*L'article 8, qui définit la composition de la Commission d'accompagnement du Service de lutte contre la pauvreté, prévoit explicitement des sièges pour les principaux acteurs concernés. Aux membres désignés par les Gouvernements, s'ajoutent*

- 4 représentants des interlocuteurs sociaux, présentés par le Conseil National du Travail ;
- 2 représentants des organismes assureurs, présentés par le Collège Intermutualiste National ;
- 5 représentants présentés par les organisations dans lesquelles les personnes les plus démunies s'expriment, dont un représentant des sans-abri ;
- 3 représentants présentés par la Section Aide Sociale de l'Union des Villes et des Communes belges.

*La Commission d'accompagnement s'est réunie trois fois durant la période de référence.*

## **2) Au niveau des régions**

## En Région wallonne

### **Question A : existe-t-il un seuil de pauvreté officiel, décrire la méthodologie suivie ou les critères utilisés pour mesurer la pauvreté, l'exclusion sociale, fournir des informations sur la nature et l'étendue de la pauvreté et de l'exclusion sociale :**

Cette question relève davantage de la compétence de l'Institut wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS) avec lequel nous nous sommes donc concertés pour vous répondre.

En annexe 1, vous trouverez les Rapports sur le volet Indicateurs du Plan d'Action national Inclusion sociale 2003-2005 et 2005-2006 qui fournissent des éléments très complets sur la méthodologie utilisée, concertée entre l'ensemble des entités fédérées, le Gouvernement fédéral et la Commission européenne, sur le choix des indicateurs et sur les résultats obtenus, notamment pour la Région wallonne, avec de nombreux tableaux à l'appui.

Dans ce cadre, la Belgique et la Wallonie utilisent les définitions des indicateurs communs européens, employés dans le cadre de la Méthode ouverte de coordination (MOC) et principalement axés sur la notion de pauvreté *monétaire relative*.

L'accent est donc mis sur le risque de pauvreté relatif plutôt qu'absolu.

Le principal de ces indicateurs est le taux de risque de pauvreté, qui donne le pourcentage de la population (personnes) ne disposant pas d'un revenu équivalent au moins égal à 60 % du revenu équivalent médian national (le notion de revenu équivalent vise à permettre la comparaison du revenu de ménages de tailles différentes).

Selon le critère fixé à **60% du revenu médian**, la ligne de pauvreté équivalait en Belgique, en 2004, à un **revenu annuel de 9.325 euros** (pour un isolé).

Il s'agit d'un seuil national, et non d'un seuil spécifique à chaque région belge, qui est retenu, dans une optique de comparaison du niveau de bien-être à un référent national unique.

Pour cette définition du seuil, le taux de pauvreté valait **15%** en Belgique (les chiffres relatifs aux Régions ne sont pas encore publiés).

### **Question B : décrire l'approche globale et coordonnée de prévention et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion :**

#### **Introduction :**

Dès 1992, suite au bilan de l'action du Commissariat royal à l'Immigration, les différents gouvernements, notamment aux niveaux régional et communautaire, se sont fixés un objectif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, estimant qu'avant d'être spécifiques ou culturelles, les problématiques à résoudre étaient d'ordre socio-économique et qu'il convenait d'aborder l'intégration par des politiques généralistes et coordonnées.

*C'est ainsi qu'en 1992, partant de l'analyse que le phénomène de la pauvreté était multidimensionnel et qu'il fallait envisager les réponses à apporter dans leur globalité et sous une approche décloisonnée, le Gouvernement wallon, en y associant l'ensemble de ses compétences, créa la Cellule d'Intégration sociale au sein du Secrétariat général du Ministère de la Région wallonne.*

*Expérimental à l'origine, ce service est chargé d'assurer la coordination de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, l'accompagnement et l'évaluation des projets locaux, le relais entre le terrain et le politique et l'impulsion de mesures nouvelles.*

Face aux résultats engrangés, le Gouvernement décida de pérenniser son action et inscrivit en 1999 la Cellule d'Intégration sociale au cadre organique du Ministère de la Région wallonne sous le nom de **Direction interdépartementale de l'Intégration sociale (DIIS)**, placée sous la tutelle du Ministre-Président du Gouvernement wallon. Dès lors, la DIIS travaille de manière transversale pour l'ensemble du Gouvernement en associant les différentes administrations régionales et locales et les acteurs associatifs concernés.

La même année, dans le prolongement du **Rapport général sur la pauvreté**, le Parlement wallon a adopté, le 1<sup>er</sup> avril 1999, les décrets portant assentiment de l'**Accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions relatif à la continuité de la politique en matière de pauvreté**. En vertu de cet accord, les partenaires s'engagent notamment à contribuer, chacun dans les limites de ses compétences, à l'élaboration d'un **Rapport bisannuel fédéral sur la précarité, la pauvreté, l'exclusion sociale et les inégalités d'accès aux droits**. La participation de la Région wallonne à l'élaboration d'un tel rapport nécessitait un examen préalable de la situation sociale sur son territoire.

Il a dès lors paru opportun au Gouvernement wallon d'établir, en étroite collaboration avec les institutions directement ou indirectement concernées par toute forme d'exclusion, un **Rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne**. La DIIS a été chargée par le Gouvernement, le 10 juin 1999, de coordonner et de superviser ce travail.

Paru en 2001, le **Premier Rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne** avait pour vocation de faire le point sur l'accès de l'ensemble des Wallons (au sens large) aux droits fondamentaux garantis par la Constitution. Vous le trouverez ci-annexé.

**L'article 23 de la Constitution dispose que :**

*"Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine.*

*A cette fin, la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 de la Constitution garantissent, en tenant compte des obligations correspondantes, les droits économiques, sociaux et culturels, et déterminent les conditions de leur exercice.*

*Ces droits comprennent notamment :*

*1° le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitable, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective ;*

*2° le droit à la sécurité sociale, à la protection de la santé et à l'aide sociale, médicale et juridique ;*

*3° le droit à un logement décent ;*

*4° le droit à la protection d'un environnement sain ;*

*5° le droit à l'épanouissement culturel et social."*

Ce Premier Rapport synthétisait un très large éventail de données jusque là dispersées, fournissait une analyse statistique poussée et tirait des enseignements en termes d'analyse et de recommandations. Pas moins de 18 partenaires, publics et privés, ont pris une part active à l'élaboration de ce rapport.

Outre son [Introduction](#), il comportait 3 volets :

- [un Volet Statistique \(IWEPS\)](#) :

Il avait pour vocation de faire le point sur l'accès à certains aspects des droits fondamentaux : il permettait notamment de mettre en lumière les situations où ces droits n'étaient pas respectés et insistait sur la pertinence des approches multidimensionnelles de la pauvreté qui, seules, permettent d'en saisir la complexité.

De même, au travers de l'analyse du marché du travail, des problèmes de logement et de santé, ainsi que des différentes situations familiales, il précisait les caractéristiques des citoyens les plus exposés en Wallonie, en soulignant l'aspect cumulatif des difficultés rencontrées et la nécessité de recourir aux réponses transversales pour les résoudre.

Plus généralement, par-delà le foisonnement de chiffres, ce premier volet balayait l'ensemble des préoccupations de nos concitoyens et dressait leur portrait au quotidien.

- un Volet Inventaire des mesures (DIIS et partenaires) :

Il recensait et expliquait l'ensemble des mesures, relevant exclusivement des compétences régionales et relatives aux droits fondamentaux. Cette compilation, fruit d'un minutieux recensement, permettait de circonscrire les difficultés et constituait l'indispensable préalable à toute mise en œuvre de solutions.

Se voulant d'une consultation pratique, ce volet permettait pour la première fois à tout un chacun, du mandataire public au particulier en passant par l'acteur de terrain, d'embrasser d'un regard ce large éventail de mesures provenant de services différents, mais poursuivant toutes le même objectif.

- un Volet Analyse et Recommandations (DIIS) :

Bien que le Volet Inventaire des nombreuses mesures destinées à favoriser l'accès des personnes précarisées aux droits fondamentaux témoignait d'une prise en compte active de la problématique, le Volet Statistique n'en attestait pas moins de l'insuffisance de ces mesures et conduisait même parfois à remettre en question l'efficacité de certaines d'entre elles. Le peu d'évaluations disponibles à l'époque n'a pas permis de procéder à une analyse aussi approfondie que souhaitée des différentes mesures et l'étude des méthodes d'évaluation a été privilégiée dans le premier rapport. Cette approche a néanmoins mis en lumière avec acuité la nécessité d'intensifier les occasions d'échanges entre individus et institutions afin que les mesures rencontrent davantage les attentes quotidiennes de la population. Le souci de cohérence dans les différents dispositifs constituait le second grand axe de réflexion dont découlaient les propositions de recommandations concrètes formulées dans le troisième volet.

Par ailleurs, en application de la Stratégie définie au Sommet européen de Lisbonne en 2000, la Région a participé avec les autres entités fédérées à l'adoption d'un **Plan d'action national inclusion sociale (PAN-incl)** reprenant un ensemble de mesures à mettre en œuvre en 2001-2003. Ce processus basé sur la Méthode ouverte de Coordination (MOC) a avant tout pour but de donner une visibilité au projet social européen par rapport au projet économique.

Par la suite, la Région s'est engagée à poursuivre cette dynamique au travers du PANincl 2003-2005 dans lequel elle a inscrit 36 mesures, puis de son actualisation pour 2005-2006 dans laquelle elle compte 49 mesures.

Le suivi de ces mesures est opéré par chaque administration et coordonné par la DIIS. Au niveau fédéral, il est assuré par deux groupes de travail : le groupe « actions » dont la DIIS fait partie, le groupe « indicateurs » auquel l'IWEPS participe.

Pour le prochain PAN Inclusion 2006-2008, qui devrait être soumis à la Commission européenne en septembre 2006, la volonté des entités fédérées est d'y inscrire des mesures en cohérence avec les propositions du dernier **Rapport bisannuel fédéral sur la précarité, la pauvreté, l'exclusion sociale et les inégalités d'accès aux droits**. Adopté en janvier 2000 et actualisé en avril 2002, le **Contrat d'Avenir pour la Wallonie** constitue le programme politique du Gouvernement wallon jusqu'à l'horizon 2010. Il ambitionne de réunir les conditions d'une Wallonie active et solidaire sur la voie du développement durable.

Au-delà d'un programme, le Contrat d'Avenir a été conçu comme une démarche de mobilisation de l'ensemble de la société wallonne autour d'un projet commun de développement et une méthode qui a permis l'intégration à la gestion régionale de principes de nouvelle gouvernance tels que la transparence, la qualité, la transversalité, le partenariat, la prospective et l'évaluation.

Pour ce faire, le CAW assigne au Gouvernement 12 objectifs tant quantitatifs que qualitatifs parmi lesquels figure le renforcement de la cohésion sociale. On y retrouve la volonté du Gouvernement de ne laisser personne au bord du chemin, le principe de la solidarité.

Le 20 janvier 2005, le Gouvernement adoptait le **Contrat d'Avenir renouvelé pour les Wallonnes et les Wallons** destiné à soutenir une dynamique positive pour la Wallonie impliquant chacune et chacun d'entre nous. Pour ce faire, le CAR assigne au Gouvernement des objectifs de développement durable parmi lesquels figure celui de « **faire progresser la cohésion sociale et valoriser le capital social wallon** ».

**La cohésion sociale** y est définie comme :

*"La capacité d'une société à assurer le bien-être de tous ses membres, à minimiser les disparités et éviter la polarisation. Elle peut donc s'analyser comme un processus dynamique qui reprend l'ensemble des moyens mis en œuvre pour assurer à tous l'accès aux droits fondamentaux.*

*Ainsi définie, la cohésion sociale englobe toutes les politiques de lutte contre la pauvreté, l'exclusion, s'intégrant globalement dans une approche de développement durable.*

*La cohésion sociale résulte de la force des liens qui unissent une collectivité. Elle dépend de l'accès des citoyens au logement, à l'emploi, aux soins, à la culture, aux loisirs."*

Cette définition s'inspire de la **Stratégie de cohésion sociale du Conseil de l'Europe**, réinterprétée par la DIIS dans le Premier Rapport sur la cohésion sociale en Région wallonne.

Comme le confirme le Contrat d'Avenir renouvelé, la Région s'est en effet progressivement orientée au fil des années vers la promotion de la cohésion sociale par l'accès de tous aux droits fondamentaux.

La cohésion sociale bâtie sur le fondement des Droits de l'Homme ne vise pas tant à mettre en œuvre un minimum de droits pour les exclus qu'à permettre à tous l'accession aux mêmes droits.

La cohésion sociale consiste également à créer au sein de la société une solidarité qui réduise au minimum l'exclusion tout en créant des mesures spécifiques pour aider ses membres les plus vulnérables.

*Il ne s'agit pas seulement de garantir contre les risques sociaux dans une démarche de prévention, mais bien d'assurer l'égalité des chances et des droits pour tous dans l'ensemble des domaines de la vie quotidienne (logement, santé, culture, éducation, formation, emploi, etc.) et dans une démarche multidimensionnelle d'émancipation des personnes.*

*Ainsi définie, la cohésion sociale englobe toutes les politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion, les politiques d'inclusion sociale ou de développement durable et poursuit un objectif beaucoup plus large d'accès au bien-être pour tous par la promotion de l'accès effectif de tous aux droits fondamentaux.*

**a) Les mesures mises en œuvre en particulier pour favoriser l'emploi des personnes qui se trouvent ou qui risquent de se trouver en situation de pauvreté et d'exclusion sociale :**

Dans ma réponse du 13 février 2006, je vous ai transmis la liste des mesures inventoriées au 31 décembre 2004 mises en œuvre par la Région wallonne pour faciliter l'accès aux droits fondamentaux garantis par la Constitution belge (qui seront prochainement publiées dans le cadre de l'actualisation du volet inventaire du Rapport

sur la cohésion sociale en Région wallonne) dont les compétences relèvent de la Région.

A cet égard, on peut y relever, en réponse à la question ci-dessus, 32 mesures qui concernent l'emploi des personnes précarisées et donc le **Droit au travail** :

- 1) Formation en alternance
- 2) Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP)
- 3) Entreprises de formation par le travail (EFT)
- 4) Aides à la promotion de l'emploi (APE)
- 5) Programme de transition professionnelle
- 6) Maison de l'emploi (MdE)
- 7) Missions régionales pour l'emploi (MIREs)
- 8) Entreprises d'insertion (EI)
- 9) Conseil en recherche d'emploi (CRE)
- 10) Plan d'accompagnement des reconversions
- 11) Formation professionnelle
- 12) Mise en situation professionnelle (MISIP)
- 13) Carrefours Emploi Formation
- 14) Subventions en faveur des Centres publics d'action sociale (CPAS) qui engagent sur base de l'article 60 § 7 de la loi organique des CPAS ou qui font engager par des pouvoirs publics ou des personnes ou entreprises privées sur la base de l'article 61 de cette même loi, des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale équivalente au revenu d'intégration sociale afin de leur permettre d'accéder aux allocations de chômage ou d'acquérir une expérience professionnelle (dit "Article 60")
- 15) Plan formation insertion (PFI)
- 16) Accompagnement des chômeurs
- 17) Conseil en orientation professionnelle
- 18) Conseil en accompagnement professionnel
- 19) Insertion sociale
- 20) Dispositif de la validation des compétences professionnelles
- 21) Intégration d'une clause sociale dans les marchés publics
- 22) Régies des quartiers
- 23) Entreprises de travail adapté (ETA)
- 24) Prime à l'intégration
- 25) Prime de compensation
- 26) Aménagement des postes de travail
- 27) Formation en centre de formation professionnelle (CFP)
- 28) Contrat d'adaptation professionnelle
- 29) Programme d'alphabétisation
- 30) Chèques Permis de conduire
- 31) Bus de l'emploi
- 32) Micro-crédit.

Le **Droit à mener une vie conforme à la dignité humaine** relève néanmoins aussi de la présente question. On note à cet égard 15 mesures mises en œuvre par la Région wallonne afin de favoriser l'accès des personnes économiquement précarisées à une vie conforme à la dignité humaine :

- 1) Fourniture garantie d'un minimum d'électricité à certaines catégories de personnes
- 2) Fourniture garantie d'un minimum de gaz à certaines catégories de personnes
- 3) Opération MEBAR
- 4) Plan d'action pluriannuel relatif à l'habitat permanent dans les équipements touristiques : « Plan HP »
- 5) Services de médiation de dettes
- 6) Centres de référence pour les services de médiation de dettes
- 7) Dispositifs d'urgence sociale (DUS)
- 8) Subventions à diverses associations sans but lucratif à objet social
- 9) Aide matérielle à l'intégration des personnes handicapées
- 10) Ecoles de consommateurs
- 11) Accueil des gens du voyage
- 12) Zones d'initiatives privilégiées (ZIP)
- 13) Espaces-rencontre

- 14) Relais sociaux
- 15) Fonds social et tarification de l'eau.

**Le Droit à un logement décent, qui est repris dans l'article 31 de la Charte**, pourrait également apporter réponse à la présente question. On compte à cet égard 13 mesures mises en œuvre par la Région wallonne afin de favoriser l'accès des personnes économiquement précarisées au logement :

- 1) Critères de salubrité
- 2) Allocation de déménagement et de loyer (ADEL)
- 3) Allocation d'installation dans le cadre du Plan Habitat permanent (HP)
- 4) Logement de transit et d'insertion
- 5) Permis de location
- 6) Agences immobilières sociales (AIS)
- 7) Aide locative aux familles nombreuses
- 8) Opération de prêts aux familles nombreuses
- 9) Location de logements sociaux
- 10) Location de logements sociaux à des personnes morales à des fins d'action sociale
- 11) Aide à la fourniture d'une garantie locative dans le cadre du Plan Habitat permanent (HP)
- 12) Garantie locative pour les logements pris en location auprès de la Société wallonne du Logement ou auprès des Sociétés de logement de service public.
- 13) Crédits hypothécaires accordés par la Société wallonne de Crédit social.

**Le Droit à l'épanouissement culturel et social** peut aussi répondre à cette question. On relève ainsi 10 mesures mises en œuvre par la Région wallonne afin de favoriser l'accès des personnes économiquement précarisées à un épanouissement culturel et social :

- 1) Centres régionaux d'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère (CRI)
- 2) Initiatives locales de développement social en région de langue française
- 3) Action "Eté solidaire, je suis partenaire"
- 4) Plan de prévention de proximité (PPP)
- 5) Petites infrastructures sociales de quartier (PISQ)
- 6) Programme "Sport de rue" (PIC)
- 7) Maisons communales d'accueil de l'enfance
- 8) Accueil extrascolaire (AES)
- 9) Alphabétisation des primo-arrivants
- 10) Infrastructures d'accueil des jeunes enfants sur les sites d'activités économiques.

Enfin, **le Droit à la protection de la santé et à l'aide sociale et médicale** peut, dans une même optique multidimensionnelle, répondre à la question posée sur l'article 30 : 11 mesures sont mises en œuvre par la Région wallonne dans ce cadre afin de favoriser l'accès des personnes économiquement précarisées à un épanouissement culturel et social :

- 1) Maisons d'accueil, Maisons de vie communautaire, Maisons d'hébergement de type familial et Abris de nuit
- 2) Centres de planning familial et de consultation familiale et conjugale
- 3) Hébergement des personnes âgées
- 4) Services d'aide aux familles et aux personnes âgées
- 5) Aide à des initiatives dans le domaine de l'aide à la famille et aux personnes âgées
- 6) Aide à des initiatives dans le domaine de la promotion et de l'intégration sociale des personnes handicapées
- 7) Services d'aide aux justiciables
- 8) Centres de service social
- 9) Services de santé mentale
- 10) Centres de télé-accueil
- 11) Centres de coordination de soins et services à domicile.

**b et c) La méthodologie et les moyens financiers consacrés, le nombre de bénéficiaires et les résultats obtenus :**

En annexe, vous trouverez le contenu détaillé des fiches portant sur les mesures précitées et, pour chaque mesure, le cadre juridique, les principes généraux et objectifs, le public-cible, le budget et le subventionnement, l'évaluation, l'encadrement administratif et technique qui y sont consacrés, le tout établi à la date du 31 décembre 2004, comme souhaité.

Certaines de ces mesures sont également inscrites dans le PAN Inclusion, la liste vous en a été transmise dans ma note précédente et figure également en annexe.

**Question C. Contrôle et évaluation des mesures en matière de pauvreté et d'exclusion sociale en vue de leur adaptation si nécessaire :**

Suivi administratif et contrôle financier : les mesures énoncées plus haut font l'objet d'un suivi et d'un contrôle par les administrations dont elles relèvent. Ce suivi administratif et ce contrôle financier sont en principe effectués par des services distincts de ceux qui coordonnent et évaluent les mesures.

Evaluation-accompagnement : certaines mesures (Plan Habitat permanent, Plan de prévention de proximité, Sport de rue, Accueil extra-scolaire, ...) font l'objet, de la part de la Région, d'un accompagnement méthodologique et donc d'une évaluation permanente; elles font aussi l'objet d'une évaluation intermédiaire et/ou finale basée sur l'implication de l'ensemble des partenaires (publics et associatifs).

Cette évaluation peut porter sur les procédures, la qualité des actions, les résultats engrangés et tenter aussi de fournir des éléments sur l'impact et la pertinence des mesures.

Cette évaluation peut être opérée notamment par l'administration fonctionnelle, par une administration transversale (la DIIS), par un Comité de suivi, par l'IWEPS ou par un opérateur externe (université, centre d'études, ...).

Néanmoins, l'accompagnement régulier des projets, a l'avantage de faire écho aux responsables politiques des éventuelles difficultés rencontrées par les opérateurs de terrain, qui peuvent ainsi apporter régulièrement des correctifs aux dispositifs, ce qui amène une plus grande adaptabilité et souplesse des mesures.

Coordination : lorsqu'elles sont inscrites dans un dispositif global, comme le PAN Inclusion ou le Plan d'action pluriannuel relatif à l'habitat permanent dans les équipements touristiques (Plan HP, voir ci-annexé), les mesures font l'objet d'une coordination (et d'une évaluation) horizontale (toutes compétences) et verticale (terrain, administration, politique).

A cet égard, il existe en Région wallonne différents comités de suivi (Comité de suivi du PAN Inclusion sociale, Comité de suivi interdépartemental du Plan HP, ...) composés de tous les cabinets ministériels, les administrations et des représentants de la société civile (associations) ou des groupes de travail intercabinets permanents, ..., au niveau fédéral des Conférences interministérielles auxquelles les entités fédérées sont associées, ... qui permettent d'assurer cette indispensable transversalité.

Pour la Région, la DIIS est chargée du secrétariat et de l'articulation de plusieurs de ces groupes et comités.



**Question D. Participation des partenaires sociaux et des ONG à la formulation, la mise en œuvre, à l'évaluation et à l'adaptation des mesures de lutte contre la pauvreté :**

Au niveau wallon, il existe différentes manières d'associer les partenaires sociaux et les ONG (associations) qui varient selon les situations et les actions :

- les partenaires sociaux et ONG sont concernés par la remise d'avis au Gouvernement sur différentes questions politiques via le Conseil économique et social (CESRW), dans lequel ils sont représentés. C'est ainsi que, par exemple, le Rapport bisannuel fédéral sur la pauvreté précité a été soumis pour avis au CESRW ;
- les ONG peuvent être subventionnées par le Gouvernement pour concevoir et mettre en œuvre des initiatives novatrices en concertation avec celui-ci ou en partenariat avec des acteurs locaux par exemple (via un comité d'accompagnement). A noter à cet égard que, dans le cadre du Plan Habitat permanent, les associations sont subventionnées par le Gouvernement pour assurer la concertation locale (le dialogue) entre les autorités locales et les résidents permanents;
- les ONG peuvent être agréées en tant que telles et bénéficier d'une subvention liée à la nature de leur travail habituel (ex. maisons d'accueil, relais sociaux, services de santé mentale, ...);
- les partenaires sociaux et les ONG (associations) sont associés aux comités de suivi (fédéral et régional) du PAN Inclusion dans le cadre de la Méthode ouverte de coordination;
- les ONG sont associées soit directement aux comités de suivi ou d'accompagnement régionaux, soit via une représentation au sein d'un réseau officiel (ex. Réseau wallon de lutte contre la pauvreté), soit en tant que représentant de leur association propre.

Ces différentes méthodes d'implication des acteurs associatifs et/ou des partenaires sociaux amènent des résultats intéressants : par exemple, l'évaluation et l'adaptation régulière du Plan HP a impliqué de nombreux acteurs publics et associatifs préalablement à la prise de décision politique, sur laquelle ils ont dès lors eu une influence (voir à ce propos le rapport d'évaluation 2004 en annexe).

***En conclusion, l'angle d'approche de la lutte contre la pauvreté en Région wallonne vise donc à promouvoir la cohésion sociale : il s'agit non seulement de garantir "contre" les risques sociaux dans une démarche préventive, mais aussi d'assurer l'égalité des chances et des droits pour tous dans l'ensemble des domaines de la vie quotidienne (logement, santé, culture, éducation, formation, emploi, etc.), dans une démarche multidimensionnelle d'émancipation des personnes.***

***La recherche de la cohésion sociale englobe alors toutes les politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion, les politiques d'inclusion sociale et de développement durable et poursuit un objectif plus large d'accès au bien-être pour tous, par la promotion de l'accès effectif de tous aux droits fondamentaux.***

## Annexes :

- Rapport sur le volet Indicateurs du Plan d'Action national Inclusion sociale 2003-2005 ;
- Rapport sur le volet Indicateurs du Plan d'Action national Inclusion sociale 2006-2006 ;
- Premier Rapport sur la Cohésion sociale en Région wallonne ;
- Volet Inventaire des mesures du Rapport sur la Cohésion sociale en Région wallonne (1.01.2000 au 31.12.2002);
- Volet Inventaire des mesures du Rapport sur la Cohésion sociale en Région wallonne (1.01.2002 au 31.12.2004);
- Liste des mesures PAN-incl 2005-2006 – volet Région wallonne ;
- Fiches relatives à la Stratégie européenne en matière de pauvreté et d'exclusion sociale ;
- Plan d'action pluriannuel relatif à l'habitat permanent dans les équipements touristiques ;
- Première évaluation de la Phase 1 du Plan HP.

## En Communauté flamande

Le comité examine ainsi, entre autres choses, la disponibilité de logements d'une taille adaptée aux familles dans les programmes de construction et de logements sociaux des pouvoirs publics, de même que l'existence d'aides au logement spécialement destinées aux familles (primes ou subvention pour l'achat ou la construction d'une habitation familiale, dégrèvements fiscaux pour le remboursement d'emprunts immobiliers, prêts bonifiés pour l'acquisition du premier logement, subventions locatives pour les familles, allocations logement, etc.). Le comité demande par conséquent que le prochain rapport présente, selon les indications données au paragraphe précédent, des informations concernant la politique du logement que mènent les communautés à l'égard des familles.

L'autorité flamande a pris diverses mesures en vue de soutenir, d'une part, l'acquisition d'un bien par les familles, en combinaison ou non avec une rénovation ou des travaux d'amélioration, et d'autre part, la location d'une habitation par des familles.

En ce qui concerne l'acquisition et le maintien en l'état d'une habitation familiale, on distingue principalement les interventions suivantes :

- des prêts à des conditions intéressantes pour la construction, l'achat, la rénovation d'une habitation via le Vlaams Woningfonds, la Vlaamse Huisvestingsmaatschappij, la société de crédit social, une société de crédit agréée ;
- les habitations et lotissements sociaux à acheter;
- la prime d'amélioration et d'adaptation ;
- l'assurance logement garanti

Les principales mesures de soutien pour la location d'une habitation familiale sont :

- l'offre de logements sociaux via les sociétés de logement social et dans une moindre mesure via les bureaux de location sociale, le Vlaams Woningfonds, les pouvoirs locaux ;
- la subvention locative et la prime d'installation ;
- la prime d'amélioration et d'adaptation ;
- la réduction du précompte immobilier

Le Vlaams Woningfonds (van de Grote Gezinnen) est une organisation de logement social agréée dans le Code du logement flamand (article 50 à 55 inclus du décret du 15 juillet 1997 contenant le Code flamand du logement). Le Vlaams Woningfonds (VWF) est spécifiquement axé sur les besoins en matière de logement des familles nombreuses. Aux termes du décret, il remplit les missions suivantes :

- améliorer les conditions de logement des familles nombreuses par la mise à disposition d'habitations appropriées et en aidant les familles nombreuses à acquérir leur propre habitation ou à la maintenir en bon état;
- collaborer à la lutte contre la dégradation et l'inoccupation;
- contribuer à l'adaptation des habitations;

- contribuer à l'exécution de mesures spécifiques en matière de politique urbaine du Gouvernement flamand.

Son activité principale consiste à accorder des prêts sociaux aux familles pour acheter, construire une habitation ou y effectuer des travaux.

<b>Année</b>	<b>Nombre de prêts consentis</b>
1999	2.269
2000	2.039
2001	2.209
2002	2.124
2003	1.760
2004	1.466

Source : rapports d'activités annuels du Vlaams Woningfonds

Les sociétés de logement social gèrent la majeure partie de l'offre d'habitations sociales à louer en Flandre. Fin 2003, les 98 sociétés de logement social géraient un total de 127.607 habitations sociales. La ventilation de ce patrimoine selon le nombre de chambres à coucher donne une indication au sujet de l'offre d'habitations sociales à louer pour les familles ayant besoin d'un logement.

<b>Nombre de chambres à coucher</b>	<b>Nombre d'habitations louées</b>
studio	2.297
1 chambre à coucher	25.257
2 chambres à coucher	36.178
3 chambres à coucher	53.432
4 chambres à coucher	9.285
5 chambres à coucher et plus	1.158

Source : rapport annuel 2004 de la Vlaamse Huisvestingsmaatschappij

La note politique 2005-2006 Politique du logement en Flandre du Ministre Marino Keulen donne un aperçu clair de la politique existante et annonce diverses nouvelles mesures pour favoriser la réalisation du droit au logement pour chacun. Cela concerne tant la poursuite de la politique d'encouragement de l'acquisition et du maintien en l'état d'un bien, l'augmentation de l'offre d'habitations sociales à louer que l'amélioration de la qualité et des prix raisonnables sur le marché privé des habitations à louer. Les mesures de soutien existantes et les nouvelles initiatives politiques visent aussi bien les ménages, les cohabitants sans enfants que les isolés. Mais on tient compte du nombre d'enfants à charge lorsqu'il faut déterminer si un ménage entre ou non en considération pour une intervention.

Etant donné que seul le Vlaams Woningfonds s'adresse spécifiquement au groupe cible des familles, on citera ici les dernières mesures prises.

L'arrêté relatif aux prêts du Vlaams Woningfonds a été adapté sur trois points importants :

- la valeur de vente maximum a été relevée
- le montant maximum absolu du prêt a été supprimé
- le groupe cible du VWF a été étendu aux familles ayant un seul enfant à charge.

Entre 1999 et 2004, l'indexation a fait passer la valeur de vente maximum chez le VWF de 111.552,09 euros à 130.130 euros, soit une augmentation de 16,67%. Au cours de la même période, le prix de vente moyen des habitations en Région flamande a augmenté de 35,89% et celui des appartements de 47,25%. La première conclusion logique qui s'imposait était de relever la valeur maximum de vente du VWF afin que cette valeur corresponde aux évolutions récentes sur le marché du logement.

C'est pourquoi, la valeur de vente maximum du VWF a été portée à 160.000 euros. Ce nouveau plafond répond parfaitement aux évolutions de prix récentes.

Le montant maximum absolu du prêt applicable au VWF constituait un autre point noir. Le VWF se voyait imposer non seulement une valeur de vente maximum mais aussi un montant maximum absolu de prêt. Ce dernier s'élevait à 86.762,73 euros. Ceci impliquait que les emprunteurs qui, du point de vue de la valeur de vente, entraient encore juste en ligne de compte pour un prêt social auprès du VWF devaient encore financer au moins 1/3 du coût de l'opération à l'aide de moyens propres ou d'un prêt supplémentaire auprès d'un autre organisme de crédit. Tout le monde n'avait pas cette possibilité et le caractère inadapté du montant maximum

absolu de prêt amenait les emprunteurs potentiels à renoncer, ce qui entraînait une diminution des demandes de prêts auprès du VWF. Puisque l'on ne peut jamais emprunter auprès du VWF plus que le coût de l'opération immobilière et que la valeur de vente maximum impose déjà en soi suffisamment de limitations, il a été décidé d'abroger le montant maximum absolu du prêt auprès du VWF.

La dernière adaptation importante concerne le groupe cible du VWF. Jusqu'il y a peu, toute personne souhaitant contracter un emprunt auprès du VWF devait au moins avoir deux enfants à charge. C'est le sens donné en 1999 à la notion « familles nombreuses » par le Code flamand du logement. La démographie flamande présente toutefois une tendance continue à la baisse en ce qui concerne la taille moyenne des ménages. Celle-ci est passée de 2,59 personnes par ménage en 1990 à 2,41 en 2003. De même, ceux qui achètent une première habitation sont de plus en plus jeunes. Jusqu'il y a peu, l'âge moyen lors de l'achat d'une première habitation se situait entre 30 et 35 ans. Entre-temps, cet âge a baissé à 27 ans. La probabilité qu'à cet âge, on n'ait pas encore deux enfants à charge s'accroît. La condition imposant aux ménages d'avoir au moins deux enfants à charge avant de pouvoir recourir à un prêt social auprès du VWF devenait de ce fait plus contraignante chaque année.

C'est pourquoi, cette définition a été adaptée et élargie aux ménages ayant au moins un enfant à charge. L'arrêté prêts du VWF a été également adapté en ce sens.

Le VWF peut dès lors accorder des prêts sociaux aux ménages ayant un seul enfant à charge. Grâce à ces mesures, un engagement substantiel a été pris à l'égard des personnes qui contractent un emprunt social. Le VWF recevra des moyens supplémentaires pour qu'il puisse utiliser pleinement ses possibilités élargies. Pour 2006, on a déjà augmenté la capacité de prêt du VWF de 100 millions d'euros pour la porter à 243.846.000 euros.

Vous trouverez de plus amples informations sur la politique flamande en matière de logement et les priorités pour la période à venir dans la note politique (à consulter sur [www.vlaanderen.be](http://www.vlaanderen.be)).