

Bulletin provincial



N° 18

2013

1^{er} OCTOBRE

Inspection générale des Ressources humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

—

Objet : Personnel non enseignant provincial. Règlement de travail - Modifications

Personnel non enseignant

—

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

SEANCE DU 26 MARS 2013

MONS, le 31 janvier 2013

Mesdames,
Messieurs,

Lors de sa séance du 28 juin 2011, le Conseil provincial a voté le Règlement de travail de la Province. Certaines institutions ont souhaité apporter quelques amendements à leurs grilles horaires et/ou à leur liste des emplacements des boîtes de secours et des personnes pouvant dispenser les premiers soins.

Il importe également de compléter ledit Règlement en y apportant quelques précisions et actualisations en ce qui concerne la direction du SIPPT, l'Inspection sociale, la CSC, les procédures d'application en matière des actes de violence, d'harcèlement sexuel ou moral au travail, conformément à l'article 32 quater, § 1^{er}, alinéa 3, 2° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et en ce qui concerne la référence aux circulaires relatives à ladite matière, une énumération plus complète de l'article 21 du Règlement précité en ce qui concerne les obligations des responsables de service, conformément à l'article 13 du Code du bien-être au travail.

Tel est l'objet du projet de résolution ci-joint que nous vous proposons, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir adopter.

LE COLLEGE PROVINCIAL DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :	
LE GREFFIER PROVINCIAL,	LE PRESIDENT,
(s) A. DISEUR.	(s) S. HUSTACHE.

OBJET : Personnel non enseignant provincial. Règlement de travail – Modifications.

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu la loi du 18 décembre 2002 qui a modifié celle du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail ;

Vu la résolution du 28 juin 2011 de votre Assemblée, adoptant le Règlement du travail du personnel non enseignant provincial ;

Considérant que certaines modifications au Règlement du travail, en ce qui concerne les horaires applicables au personnel provincial non enseignant et/ou leur liste des boîtes de secours et des personnes pouvant dispenser les premiers soins, telles que répertoriées en annexe, sont à intégrer dans le Règlement du travail ;

Considérant qu'il importe également de compléter ledit Règlement en y apportant quelques précisions et actualisations en ce qui concerne la direction du SIPPT, l'Inspection sociale, la CSC, les procédures d'application en matière des actes de violence, d'harcèlement sexuel ou moral au travail, conformément à l'article 32 quater, § 1^{er}, alinéa 3, 2° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et en ce qui concerne la référence aux circulaires relatives à ladite matière, une énumération plus complète de l'article 21 du Règlement précité en ce qui concerne la référence aux circulaires relatives à ladite matière, une énumération plus complète de l'article 21 du Règlement précité en ce qui concerne les obligations des responsables de service, conformément à l'article 13 du Code du bien-être au travail ;

Considérant qu'afin de répondre aux obligations légales, il y a lieu de procéder aux amendements précités dans le Règlement précité ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

ARTICLE 1.- Les amendements tels que repris ci-dessus en ce qui concerne les grilles horaires et les listes des boîtes de secours sont intégrés dans les annexes du Règlement du travail adopté par votre Assemblée le 28 juin 2011.

ARTICLE 2.- Il est inséré aux articles 1^{er}, 1° et 3° et 4°, 3, 14, 15, 21 et 28 § 2 du Règlement de travail les amendements tels que repris en annexe.

En séance à MONS, le 26 mars 2013.

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s) P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s) Albert DEPRET.

Boîtes de secours et grilles horaires, annexes au Règlement de Travail**I. Liste des Institutions sollicitant les modifications**

	Institution concernée	Modifications sollicitées (copie annexée)		An-nexe
1	Centre « Arthur Régniers »	Grilles horaires	Insertion des prestations le week-end pour le personnel ouvrier (nettoyage/buanderie)	1.b
2	DGRMB	Grilles horaires	Ecoles provinciales d'HORNU : modification de l'horaire temps plein du personnel d'entretien	2.b
3	Service de Santé mentale de CHARLEROI	Grilles horaires	Elargissement de l'horaire du personnel d'entretien	3.b
4	HDT (Hainaut Développement)	Grilles horaires	Personnel d'entretien : modification des jours des agents à mi-temps	4.b
5	Le Roseau Vert à MARCHIPONT	Grilles horaires	Modification substantielle de tout l'horaire et insertion de l'horaire des chauffeurs	5.b
6	DGEH Centres PMS	Grilles horaires	Insertion de l'horaire du personnel	6.b
7	HDT – (CREPA)	Grilles horaires	Nouvelle présentation de l'horaire et insertion de nouvelles grilles.	7.b
8	DRHO	Grilles horaires	Remplacement intégral des grilles horaires actuelles par celles en annexe.	8.b
9	HDT – (CEPESI)	Boîtes de secours	Insertion.	9.a
10	DGRMB	Boîtes de secours	Insertion des personnes désignées pour les soins à l'Académie des Métiers à MONS	10.a
		Grilles horaires	Modifications horaires : - Lycée provincial d'enseignement technique du Hainaut à SAINT-GHISLAIN - Ecole des Métiers du Cheval à GHLIN ; - Institut d'Enseignement secondaire provincial paramédical à MONS ; - Centre provincial d'Enseignement de promotion sociale du Borinage à HORNU ; - Ecoles provinciales HORNU-COLFONTAINE.	10.b
11	SSM - COURCELLES	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	11.a
12	Cabinet Députée provinciale F. CAPOT	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	12.a
		Grilles horaires	Nouvelle insertion	12.b
13	Service d'Aide précoce de MONS	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	13.a

14	Services d'accompagnement pour personnes handicapées de MONS	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	14.a
15	Services d'accompagnement pour personnes handicapées de MONT-SUR-MARCHIENNE	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	15.a
16	SSM - COLFONTAINE	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	16.a
17	Services d'accompagnement pour personnes handicapées de TOURNAI	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	17.a
18	IMP « Le Roseau Vert »	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	18.a
19	Atelier social « Le Roseau Vert » ETA	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	19.a
20	« Les Criquelions » ETA	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	20.a
21	SSM - MONS	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	21.a
22	SAP – MONTIGNIES-SUR-SAMBRE	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	22.a
23	- SAAE « Les Tourelles » - SAP LOBBES - SAP TOURNAI - Service d'accueil familial de MONS	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	23.a1 .a2 .a3 .a4
24	« Relais de la Haute Sambre » ETA	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	24.a
25	SSM – SAINT-GHISLAIN	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	25.a
26	SSM – BINCHE	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	26.a
27	SSM – COMINES	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	27.a
28	SSM – MOUSCRON	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	28.a
29	SSM – ATH	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	29.a

30	SSM – TOURNAI	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	30.a
31	Hainaut doc'	Boîtes de secours	Nouvelle insertion	31.a

II. Modifications à opérer suite aux fusions institutionnelles provinciales et aux élections du 14 octobre 2012

1. Suite à la réduction du nombre de Députés provinciaux et du départ de Monsieur le Député provincial Richard WILLAME, il y a lieu de retirer la grille horaire et les localisations/responsables des boîtes de son Cabinet.
2. les S.T.S. (Services transversaux stratégiques) englobent l'I.G.R.H., le Greffe, l'I.G.F., la Communication, la Coopération internationale, S.E.R.E.T.O.S. et la R.I.P.
3. l'I.P.F. (Institut provincial de Formation) intègre ferme du Prince et l'Observatoire provincial de la Communication.
4. H.D.T. (Hainaut Développement territorial) intègre Hainaut Développement, H.V.S., le C.R.E.P.A. et le C.E.P.E.S.I.
5. H.C.T. (Hainaut Culture et Tourisme) intègre la Bibliothèque Langlois de l'Université du Travail, la D.G.A.C., l'Institution du Grand Hornu et le Service provincial du Tourisme.
6. Province de Hainaut Sports & Jeunesse est le nouvel intitulé du H.S.J.
7. Les S.S.M. (Services de Santé mentale) sont le nouvel intitulé des Centres de Guidance.

PROVINCE DE HAINAUT

Règlement de travail

Table des matières

CHAPITRE I : Généralités.....	3
Article 1 : Renseignements généraux et coordonnées	3
Article 2 : Références légales et applicabilité.....	5
Article 3 : Dérogations.....	5
Article 4 : Modifications.....	5
Article 5 : Information.....	6
Article 6 : Rémunération.....	6
 CHAPITRE II : Organisation du temps de travail.....	6
- Section 1 : Temps de travail.....	6
Article 7 : Durée du travail.....	6
Article 8 : Horaires de travail.....	7
Article 9 : Mesurage du temps de travail.....	7
 - Section 2 : Congés, vacances et jours fériés (voir Statut du personnel provincial non enseignant..	7
Article 10 : Congés.....	7
Article 11 : Vacances annuelles.....	8
Article 12 : Jours fériés.....	8
 - Section 3 : Absences.....	8
Article 13 : absences.....	8
 CHAPITRE III : Protection du travailleur.....	8
- Section 4 : Loi sur le harcèlement moral ou sexuel ou violences sur les lieux de travail.....	8
Article 14 : Définitions.....	8
Article 15 : Mesures de protection et procédures.....	9
 - Section 5 : sécurité, hygiène et santé.....	9
Article 16 : Boîtes de secours.....	9
Article 17 : Premiers soins.....	10
Article 18 : Port de la tenue.....	10
Article 19 : Propreté des locaux.....	10
Article 20 : Obligations des agents.....	10
Article 21 : Obligation des responsables de service.....	11
 CHAPITRE IV : Devoirs et obligations du personnel responsable.....	12
Article 22 : Définition.....	12
Article 23 : Responsabilités.....	12
 CHAPITRE V : Devoirs et obligations des membres du personnel.....	13
Article 24 : Etat civil.....	13
Article 25 : Devoir et réserve.....	14
Article 26 : Responsabilité.....	14
Article 27 : Dommages.....	14
Article 28 : Interdictions.....	15
 CHAPITRE VI : Droit disciplinaire.....	15
Article 29 : Agents affiliés à l'O.N.S.S.....	15
Article 30 : Agents définitifs.....	16

CHAPITRE VII : Fin de relation de travail.....	16
Article 31 : Agents définitifs et stagiaires.....	16
Article 32 : Autres agents :.....	16
CHAPITRE VIII : Annexes.....	17

N° dépôt à l'Inspection des Lois sociales :

- 17/00002742/WE [6 octobre 2011]
- 17/00003364/WE [19 juillet 2013]
modifications du 28 juin 2012 et du 26 mars 2013

Règlement de travail

PROVINCE DE HAINAUT

Rue Verte, 13

7000 – MONS

- Caisse d'allocations familiales : ONSSAPL, rue Joseph II, 47 à 1000 BRUXELLES, N° 010/500/24
- Assureur-Loi : ETHIAS, rue des Croisiers, 24 à 4000 LIEGE
- Service médical provincial (SMP) : Avenue d'Hyon, 45 à 7000 MONS, Tél. : 065/364.815
- Service de Santé administratif (MEDEX) : Place Victor Horta, 40/Bte 10 (WTC III) 1060 BRUXELLES. Tél. : 02/52.49.797 (Call Center)

CHAPITRE I : Généralités

Article 1 : Renseignements généraux et coordonnées

1°) Service Interne de Prévention et de Protection au Travail (SIPPT) :

- Direction

Monsieur Serge MARLIER, Conseiller interne en prévention technique – Coordonnateur –
Responsable du SIPPT
Avenue Général de Gaulle, 102
7000 – MONS
Tél. : 065/382.236
Serge.marlier@hainaut.be

Madame Lidwina HORLAIT, Conseiller interne en prévention aspects psychosociaux
Tél. : 065/382.210

- Personnes de confiance :

Monsieur Rudy DEPASSE
Rue de Maubeuge,
7340 - WASMES
Tél. : 065/71.10.30
0499/99.70.41 rudy.depasse@hainaut.be

Madame Stéphanie ANCIAUX

Rue de la Science, 3
6000 – CHARLEROI
0499/99.70.36
stephanie.anciaux@hotmail.com

Madame Catherine MERTENS

Rue Brigade Piron, 330
6000 – CHARLEROI
Tél. : 071/20.21.71
0474/74.10.24 catherine.mertens@hainaut.be

Eric DEGRANSART

Boulevard des Combattants, 52
7500 – TOURNAI
Tél. : 069/77.92.90
0476/24.65.32 eric.degransart@gmail.com

2°) Service Externe de Prévention et de Protection au Travail (SEPPT) :**ARISTA**

Rue Royale, 196
1000 – BRUXELLES
Tél. : 02/533.11.00

3°) Inspection du travail :**Contrôle des lois sociales (SPF Emploi, travail et concertation sociale) :**

Rue du Miroir, 8
7000 – MONS
Tél. : 065/35.15.10

Contrôle du bien-être au Travail :

Rue du Chapitre, 1
7000 – MONS
Tél. : 065/35.39.19

Inspection sociale (SPF Sécurité sociale) :

Rue Verte, 13
7000 – MONS
Tél. : 065/22.11.66

4°) Comité de négociation, de concertation et Comité spécial concertation SIPP :**Représentants des travailleurs****CGSP admi Interrégionale ouest :**

Rue du Temple, 7
7100 – LA LOUVIERE
Tél. : 064/22.55.10

CGSP admi régionale de Charleroi :
Rue de Montigny, 42
6000 – CHARLEROI
Tél. : 071/79.71.11

CSC – Services publics :
Rue Claude de Bettignies, 10-12
7000 – MONS
Tél. : 065/37.25.86

CSC – Services publics :
Rue Prunieu, 5
6000 – CHARLEROI
Tél. : 071/23.08.40

SLFP :
Rue des Alliés, 8
6000 – CHARLEROI
Tél. : 071/65.12.35

5°) Présence de tableau d'information dans chaque institution et/ou service provincial pour la communication des documents officiels destinés à l'information du personnel (circulaires, ...) :

Article 2 : Références légales et applicabilité

Conformément à la loi du 18 décembre 2002 modifiant celle du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail pour les services publics (MB du 14.01.2003), le présent règlement de travail règle les conditions de travail de l'ensemble du personnel non enseignant de la Province de Hainaut.

Article 3 : Dérogations

Dans des cas individuels dûment justifiés et sans que l'intérêt particulier ne puisse nuire de quelque manière que ce soit à l'intérêt général, il pourra être dérogé par écrit au présent règlement, soit temporairement, soit définitivement, sans toutefois contrevenir aux prescriptions légales et réglementaires existantes.

Ces dérogations seront communiquées, pour information, aux Organisations syndicales représentatives. Semblables dérogations, au sujet desquelles l'employeur et l'agent conviendront, seront fixées par écrit, en double exemplaire au moins, dont l'un sera destiné à l'employeur et l'autre à l'agent concerné.

Article 4 : Modifications

Toute modification au présent règlement de travail sera portée, contre accusé de réception, à la connaissance des agents, conformément aux règles prévues à l'article 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, ainsi qu'à celles de la loi du 19 décembre 1974, organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et son Arrêté royal d'application du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974.

Article 5 : Information

Dès l'entrée en vigueur du présent règlement, chaque agent en service en recevra une copie contre accusé de réception.

Dès son entrée en fonction, l'agent recevra un exemplaire du présent règlement contre accusé de réception. Par le seul fait de cette communication, il est censé connaître et accepter le présent règlement et s'engage à en observer toutes les prescriptions.

Le présent règlement est tenu à la libre disposition de chacun auprès de l'administration de chaque institution au même titre que les différents règlements applicables au personnel non enseignant. Lorsque l'institution s'articule autour de plusieurs sites, chaque site devra mettre ce règlement à disposition dans un endroit dédié à cette fin.

Article 6 : Rémunération

1. Calcul de la rémunération

Le calcul et les modalités de paiement de la rémunération sont établis conformément au règlement administratif et pécuniaire du personnel non enseignant. Les éléments qui servent de base à la détermination de la rémunération annuelle figurent dans les délibérations prises par le Collège provincial. Elles comportent le grade et la fonction de l'agent, la référence de l'échelle barémique attachée au grade conféré, les échelons barémiques intermédiaires et le maximum.

2. Mode de paiement

La rémunération est payée mensuellement et au prorata des prestations et à partir de la date d'entrée en fonction.

Elle est payée anticipativement pour les agents nommés à titre définitif et les stagiaires et à terme échu pour les agents affiliés à l'O.N.S.S.

Le paiement de la rémunération est effectué au plus tard le premier jour ouvrable de chaque mois.

Le paiement de la rémunération se fait par virement sur compte bancaire. A cet effet, chaque agent doit communiquer un numéro de compte financier sur lequel sa rémunération sera versée.

L'agent non nommé à titre définitif reçoit mensuellement de son institution ou service sa fiche mensuelle de rémunération. Dans les autres cas, elle est délivrée à la demande de l'agent.

CHAPITRE II : Organisation du temps de travail

Section 1 : Temps de travail

Article 7 : Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail à temps plein est fixée à 38 heures par semaine (régime 5 jours/semaine). Le volume de travail du personnel occupé à temps partiel est fixé au prorata de 38 heures.

L'horaire flottant est appliqué conformément au règlement d'ordre intérieur de l'institution concernée, annexé au présent règlement.

En cas d'horaire flottant, le cumul autorisé en fin de mois est déterminé tel que prévu au règlement d'ordre intérieur de l'institution et calculé au prorata si l'agent n'exerce pas un temps plein.

Tout dépassement est proscrit sauf dans des situations exceptionnelles motivées et moyennant l'accord du responsable du service et dans les conditions définies, si c'est le cas, dans le règlement d'ordre intérieur de l'institution.

S'il y a dépassement de la durée hebdomadaire de travail dans les cas et conditions prévus par la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public et celles prévues par la loi du 16 mars 1971 sur le travail applicable au personnel occupé dans des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène, la durée moyenne hebdomadaire de travail est à respecter sur une période de référence de 4 mois.

Pour les agents occupés à temps partiel dont la durée hebdomadaire de travail est variable, celle-ci sera calculée en moyenne sur la période de référence définie de commun accord avec le responsable du service, en se référant aux dispositions réglementaires sur les congés et disponibilités.

Les heures de prestations exceptionnelles sont rétribuées conformément aux dispositions réglementaires spécifiques réglant la matière (voir annexe I du Règlement administratif et pécuniaire du personnel non enseignant provincial).

Article 8 : Horaires de travail

- Chaque institution définit et précise ses horaires de travail annexé au présent règlement.
- En cas d'horaire variable, les horaires journaliers de travail doivent être portés à la connaissance des agents au moins 5 jours ouvrables à l'avance (par un avis daté et signé par le responsable du service déterminant individuellement l'horaire du jour applicable de chaque agent à temps partiel). Cet avis est affiché à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté sur le lieu de travail comme prévu à l'article 5. En outre, le ROI de chaque institution définit le mode de communication individuelle de cet horaire.

Article 9 : Mesurage du temps de travail

Le contrôle du temps de travail peut être effectué au moyen d'un système de pointage par le responsable du service ou son délégué.

En cas d'indisponibilité de ce système, l'agent est tenu de l'en avvertir après avoir fait constater sa présence.

Si un système de pointage n'est pas installé, le contrôle du temps de travail est effectué par les moyens définis par l'institution et déterminés dans son règlement d'ordre intérieur.

Section 2 : Congés, vacances et jours fériés du personnel provincial non Enseignant

Article 10 : Congés

L'attribution des congés au sein des services est organisée par chaque responsable de service, sous l'arbitrage final éventuel du Greffier provincial ou son représentant délégué à cette fin, chef du personnel, et en conciliant les impératifs de fonctionnement du service avec les desiderata du personnel.

A cet effet, les agents doivent introduire une demande écrite 24 heures au préalable auprès du chef de service.

Une période continue d'une semaine de vacances est assurée en toute hypothèse et devra être prise dans le cours de la période déterminée par les règlements sur les congés.

Une priorité pendant les vacances scolaires est accordée au personnel dont les enfants sont en âge de scolarité.

Article 11 : Vacances annuelles

La durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances sont établies conformément au Statut provincial du personnel non enseignant.

Article 12 : Jours fériés

L'attribution des jours fériés légaux réglementaires et autres dispenses spéciales s'exercent conformément aux règles statutaires et aux instructions en début d'année notifiée aux institutions par circulaire.

Si un jour férié légal ou réglementaire coïncide avec un jour d'inactivité, il est accordé un jour de congé de récupération qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

L'agent tenu de travailler pendant ces jours spécifiques, selon les nécessités du service, a droit, dans ce cas, à un jour de congé compensatoire dont l'utilisation est soumise aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service.

Toutefois, si, l'agent est en disponibilité ou en non-activité, lors de l'un ou l'autre de ces jours spécifiques, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

Section 3 : Absences

Article 13 : Absences

Les absences non justifiées, les maladies et incapacités de travail, les retards, départs pour indisposition avant l'heure et tout autre type d'absences sont régis par le Statut provincial du personnel non enseignant.

CHAPITRE III : Protection du travailleur

Section 4 : Loi sur le harcèlement moral ou sexuel ou violences sur les lieux de travail

Article 14 : Définitions

Tous les agents ont le droit d'être traités avec dignité. La violence, le harcèlement moral ou sexuel sur les lieux de travail ne peuvent être admis ni tolérés.

Ces notions se définissent conformément à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail modifiée par la loi du 10 janvier 2007, la loi du 6 février 2007 et l'Arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la charge psychosociale et la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (voir chapitre VII du statut provincial du personnel non enseignant).

Article 15 : Mesures de protection et procédures

L'employeur détermine en application des principes généraux de prévention les mesures qui doivent être prises pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.

Les mesures visées sont au minimum :

- 1°) des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus ;
- 2°) procédures d'application quand des faits sont signalés et qu'ont notamment trait à :
 - a) l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;
 - b) les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel au conseiller en prévention et à la personne de confiance désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail ;
 - c) l'intervention rapide et tout-à-fait impartiale de la personne de confiance et du conseiller en prévention ;
 - d) la remise au travail des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail.
- 3°) les mesures spécifiques de protection des travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, entrent en contact avec les personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1^{er} de la Loi du 4 août 1996 susvisée, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- 4°) obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- 5°) information et la formation des travailleurs ;
- 6°) information du comité.

Section 5 : Sécurité, hygiène et santé

Article 16 : Boîtes de secours

La liste des boîtes de secours exigées par le Règlement général pour la Protection du Travail est reprise en annexe III du présent règlement.

Article 17 : Premiers soins

En cas d'accident sur le lieu de travail, les premiers soins seront donnés par les personnes dont l'identité est reprise en annexe III du présent règlement.

Article 18 : Port de la tenue

Sauf circonstances exceptionnelles définies et précisées par le responsable du service, lorsqu'une tenue vestimentaire particulière est prévue, celle-ci doit être portée en toutes circonstances, mais exclusivement dans le cadre de la fonction exercée et pendant les heures de travail.

Les agents « ouvriers » veilleront à adapter le type de tenue en fonction :

- des conditions atmosphériques ;
- de la nature du travail.

En tout temps, les agents veilleront à ce que leur tenue soit toujours soignée et présentable. Pour cela, ils veilleront à déposer le linge sale aux endroits et aux dates déterminés, pour que l'institution puisse assurer, à ses frais, l'entretien en bon état d'usage, le nettoyage, la désinfection, la décontamination, la réparation et le renouvellement, en temps utile, pour assurer le bon fonctionnement des équipements de protection individuelle.

Article 19 : Propreté des locaux**Les locaux :**

Ils sont dans un état permanent de propreté.

Les agents qui doivent changer de tenues vestimentaires dans ces locaux, veilleront à ce qu'ils les vêtements non portés soient placés dans leur armoire-vestiaire. S'il n'est pas possible de placer ces vêtements dans une armoire-vestiaire, ceux-ci seront disposés à un endroit non visible pour le public ou tout autre visiteur étranger au service.

Les sanitaires :

Tout utilisateur des sanitaires veillera à les laisser dans l'état de propreté qui était le leur préalablement à leur utilisation.

Fumeurs :

Il est interdit de fumer dans tous les lieux de travail en ce compris les véhicules de services et ce, conformément à la loi en vigueur.

Article 20 : Obligations des agents

Les dispositions de la loi relative au bien-être des travailleurs sont d'application au sein des institutions provinciales.

Il incombe à chaque agent de prendre soin, selon les possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées de fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

A cet effet, les agents doivent en particulier :

- utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipement de transport et autres moyens ;
- veiller à ce que leur tenue soit toujours soignée et présentable ;
- utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à disposition et, après utilisation, les ranger à leur place ;
- ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité spécifiques notamment des machines, appareils, outils, installations et utiliser pareils dispositifs de sécurité correctement ;
- signaler immédiatement à la direction toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ;
- coopérer avec la direction et le S.I.P.P.T., aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur de s'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque à l'intérieur de son champ d'activité.

Il est de toute façon défendu :

- d'entretenir, de nettoyer ou de réparer des appareils autrement que d'après les instructions données et les modes d'emploi ;
- de mettre en marche des machines qui possèdent des appareils de protection sans les utiliser ou de mettre ces moyens de protection hors d'usage et dès ce moment, d'utiliser quand même l'outil ;
- d'installer sur les lieux de travail tout appareil électrique et électroménager, sans en avoir averti sa hiérarchie qui doit l'avis du S.I.P.P.T.

Article 21 : Obligations des responsables de service

Les membres de la ligne hiérarchique exécutent, chacun dans les limites de ses compétences et à son niveau, la politique de l'employeur relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cet effet, leur mission comporte notamment les tâches suivantes :

- 1° formuler à l'employeur des propositions et des avis dans le cadre du système dynamique de gestion des risques ;
- 2° examiner les accidents et les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et proposer des mesures visant à éviter de tels accidents et incidents ;
- 3° exercer un contrôle effectif des équipements de travail, des équipements de protection individuelle et collective et des substances et préparations utilisées en vue de constater des défectuosités et de prendre des mesures pour y mettre fin ;

- 4° prendre en temps utile l'avis des Services de Prévention et de Protection au travail ;
- 5° contrôler si la répartition des tâches a été effectuée de telle sorte que les différentes tâches soient exécutées par des travailleurs ayant les compétences nécessaires et ayant reçu la formation et les instructions requises à cet effet ;
- 6° surveiller le respect des instructions qui doivent être fournies en application de la législation concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- 7° s'assurer que les travailleurs comprennent et mettent en pratique les informations reçues en application de la législation concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- 8° organiser l'accueil de chaque travailleur débutant et désigner un travailleur expérimenté chargé de l'accompagner. Le membre de la ligne hiérarchique désigné par l'employeur et chargé d'assurer l'accueil, signe de son nom un document démontrant que, dans le cadre de ses tâches visées aux points 6° et 7°, les informations et instructions nécessaires concernant le bien-être au travail ont été fournies.

CHAPITRE IV : Devoirs et obligations du personnel responsable

Article 22 : Définition

Par personne responsable, il y a lieu d'entendre les personnes chargées de la direction ou de la surveillance et ayant à exercer leur responsabilité sur le personnel mis à sa disposition pour accomplir des tâches définies.

Article 23 : Responsabilités

Il est notamment responsable de la bonne marche du travail, de l'observation du présent règlement, du bon fonctionnement des machines, des appareils, de l'outillage, de l'appareillage et de l'équipement de son service ; il fait appliquer les mesures propres à atteindre les objectifs assignés par les lois et règlements, notamment ceux figurant dans le R.G.P.T., R.G.I.E. et le code du Bien-Etre au travail.

Il est chargé entre autres :

- de la direction et de la répartition du travail ainsi que de l'application des divers règlements ;
- du contrôle du travail fourni ;
- du contrôle des présences ;
- de l'évaluation du personnel selon les règles déterminées par les règlements applicables au personnel non enseignant ;
- du maintien de l'ordre et de la discipline ;
- du respect des mesures prises pour la sécurité, l'hygiène, la santé et le bien être du personnel placé sous ses ordres ;

Pour ce faire, il veillera, notamment, à :

- exercer un contrôle des équipements de travail, des équipements de protection individuelle et collective, des substances et préparations utilisées en vue de constater des défauts et de prendre des mesures pour y mettre fin ;
- surveiller le respect des instructions, consignes et procédures concernant le bien-être des travailleurs ;
- à prendre en temps utile l'avis du Service interne de Prévention et Protection au Travail pour toute matière ayant trait au bien-être des travailleurs et, notamment, leur sécurité et leur santé ;
- mettre sur pied, après consultation du S.I.P.P.T.,
 - Des équipes de secouriste d'entreprise
 - Des équipes de première intervention en cas d'incendie
 - Des exercices d'alerte, d'alarme et d'évacuation.
- De veiller, en collaboration avec le S.I.P.P.T., à ce que le personnel placé sous son autorité reçoive les formations et informations requises par toutes les prescriptions figurant dans le Code du Bien-Etre au travail, le R.G.P.T. et le R.G.I.E. (ex. : travail en hauteur, amiante, incendie, manutention, incendie, premiers soins, etc.).

Il a le droit de constater ou de faire constater si un travailleur qui se présente est manifestement dans l'impossibilité d'exercer son travail et de lui interdire de commencer son travail ou de le terminer (voir notamment circulaire du Greffier provincial relative à la gestion et la prévention de la consommation abusive d'alcool sur les lieux de travail).

Il est tenu de veiller à ce que les agents de son service ne consomment pas de l'alcool ou des substances prohibées. Il évite les comportements co-alcooliques.

Il est tenu d'observer, vis-à-vis du personnel, les règles de justice, de moralité, de politesse et de convenance.

Il doit s'abstenir de toutes les discriminations basées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine culturelle, la religion, le physique ou l'engagement démocratique.

Il doit s'abstenir de tout harcèlement moral et/ou sexuel et de tout ce qui pourrait blesser les sentiments et convictions et afficher une très grande réserve vis-à-vis de l'ensemble des agents.

CHAPITRE V : Devoirs et obligations des membres du personnel

Article 24 : Etat civil

Lors de l'engagement, l'agent est tenu de fournir à l'employeur tous les renseignements relatifs à son identité, à la situation et à la composition de son ménage, en vue de permettre l'application correcte des lois sociales et fiscales et d'obtenir tous les avantages auxquels il a droit. L'agent fournira à cette occasion un certificat de bonnes conduites, vie et mœurs (Modèle I ou II en fonction de l'emploi) de moins d'un mois et le cas échéant, une copie de son diplôme. Il communiquera spontanément et sans délai au service du personnel

de son institution, chaque changement d'adresse et tout changement d'état civil, de nationalité ou de charges familiales.

Article 25 : Devoir de réserve

Tant au cours de la relation qu'après l'expiration de celle-ci, pour quelque cause que ce soit, l'agent s'engage au respect scrupuleux de son devoir de réserve.

En conséquence, il s'interdit de divulguer à qui que ce soit ou d'utiliser à son profit personnel, directement ou indirectement, les informations dont il aurait eu connaissance du fait de l'exercice de sa fonction.

Article 26 : Responsabilité

§1 : L'agent a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu convenu ou déterminé par l'autorité.

Une arrivée tardive, une interruption de travail, un départ anticipé (sauf cas de force majeure ou raison légale) sont subordonnés à autorisation préalable du responsable de service.

A défaut de justification, celui-ci s'expose aux sanctions réglementaires (chapitre XI du Statut provincial du personnel non enseignant).

§2 : L'agent doit obéissance et respect à toute personne ayant autorité sur le lieu de travail.

L'agent doit agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par le chef de service, ou son délégué, en vue de l'exécution de la relation de travail.

§3 : Il est tenu de se soumettre aux examens médicaux organisés en vertu des dispositions légales ou réglementaires qui lui sont applicables, à savoir, notamment :

- examen médical à l'embauche ;
- examens auprès du S.E.P.P.T. et, s'il échet, de MEDEX ;
- examens de contrôle ou autres organisés par ou à l'instigation du Service médical provincial (S.M.P.) ;
- examens auprès de MEDEX.

A défaut, il s'expose aux sanctions disciplinaires (chapitre XI précité).

§4 : Il prend ses repas dans les réfectoires ou mess provinciaux ou sur son lieu de travail en l'absence d'un tel local.

Article 27 : Dommages

L'agent a l'obligation d'informer le responsable du service des déficiences qu'il aurait constatées au matériel qui lui a été confié.

En cas de dommages causés par l'agent, des indemnités ou dommages-intérêts pourront éventuellement lui être réclamés, en cas de dol, de faute lourde, ou de faute légère présentant un caractère habituel.

Ces indemnités ou dommages-intérêts seront fixés de commun accord avec l'agent ou par décision de justice et pourront être retenus sur la rémunération dans le respect des dispositions légales.

Dans tous les cas, l'agent doit être entendu conformément au Statut provincial non enseignant.

Article 28 : Interdictions

§1 : Il est expressément interdit aux agents de solliciter, se faire promettre directement ou indirectement, ou d'accepter, à raison de leurs activités professionnelles des dons, gratifications ou avantages quelconques. Toute corruption active ou passive leur est strictement interdite.

§2 : Il est notamment défendu à l'agent :

- d'entrer au travail en état d'ébriété, d'y introduire des boissons alcoolisées et d'en consommer pendant les heures de service, sauf dérogation prévue dans les règlements d'ordre intérieur des services et institutions ;
- d'introduire au travail des substances illicites ;
- de se trouver dans un endroit autre que celui où l'appelle son service, sauf dans le cadre des activités prévues par le Statut syndical conformément à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ;
- d'emporter le matériel mis à sa disposition, sauf autorisation écrite de son responsable de service ;
- de détériorer ou de détruire volontairement les locaux, outils et matières mis à sa disposition ;
- de rendre inopérant ou inaccessible tout moyen de lutte contre l'incendie, toute voie d'évacuation et issue de secours, tout dispositif de compartimentage (porte coupe-feu, cloisons, etc.) ;
- d'amener sur son poste de travail tout outillage, appareillage, machine, produit ou substance issu de ses biens personnels ;
- d'exécuter un travail pour quiconque qui n'est pas commandé par sa hiérarchie directe ;
- d'obéir à un ordre manifestement illégal donné par un membre de la hiérarchie ;
- d'introduire des personnes dans les locaux sans en avoir sollicité et obtenu l'autorisation préalable de son responsable de service ;
- d'introduire dans les locaux des objets, pièces ou matières quelconques, images et publications malsaines, etc. ;
- de toucher aux appareils médicaux, électriques ou autres si ce n'est pour l'exécution de son travail ;
- sauf pour les activités des organisations syndicales dûment reconnues, de distribuer ou afficher des imprimés et avis similaires, ainsi que de tenir des réunions, de faire de la propagande, de recevoir des cotisations, de faire des collectes et d'offrir en vente sur les lieux de travail sans autorisation préalable de la direction ;
- de poser des actes susceptibles de nuire à la bonne entente, la salubrité, l'hygiène, la moralité, la subordination à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques, de ses collègues ainsi qu'à tous étrangers au service ;
- d'utiliser les téléphones mis à sa disposition, tant fixes que portables pour son usage privé sauf situation urgente ou exceptionnelle. Il en est de même en ce qui concerne les télécopieurs ;
- d'avoir un comportement s'identifiant à du harcèlement moral, sexuel ou de violence sur le lieu de travail.

Cette matière est traitée au chapitre VI du Statut provincial du personnel non enseignant.

CHAPITRE VI : Droit disciplinaire**Article 29 : Agents affiliés à l'O.N.S.S.**

Les manquements de l'agent à ses obligations et au présent règlement qui ne constituent pas des motifs graves de rupture peuvent être sanctionnés de la façon suivante :

a) un avertissement écrit pour les manquements suivants :

- 1° les absences injustifiées répétées ;
- 2° la non-présentation à un examen de contrôle médical ;
- 3° l'usage prolongé et répété des outils de travail (téléphone, internet, etc.) à des fins d'ordre privé (cf. charte informatique en annexe) ;
- 4° l'utilisation ou la mise en marche d'une machine ou d'un appareil qui n'a pas été confié au travailleur ;
- 5° fumer dans les locaux et véhicules de service ;
- 6° introduire des personnes dans les locaux de l'institution sans en avoir sollicité et reçu l'autorisation préalable de son responsable de service ;
- 7° distribuer ou afficher des imprimés ou avis similaires, tenir des réunions, faire de la propagande, faire des collectes ou offrir des objets en vente dans les lieux de travail, sauf autorisation expresse du chef de service et sauf les prérogatives reconnues par le statut syndical ;
- 8° ne pas porter les équipements de protection individuelle mis à sa disposition.

b) une amende équivalente à 1/5 maximum de la rémunération mensuelle pour les manquements repris au point a).

Aucune pénalité ne peut être prononcée sans que l'agent n'ait été entendu en ses moyens de défense sur tous les faits mis à sa charge par l'autorité qui la prononce.

L'intéressé peut se faire assister par le défenseur de son choix.

Article 30 : Agents définitifs

Les peines disciplinaires sont infligées aux agents statutaires conformément aux règles statutaires.

Pour les agents définitifs, seule la sanction disciplinaire de la retenue de traitement est une amende au sens de la loi sur les règlements de travail.

Les amendes sont versées sur le compte financier de la Province.

Il est renvoyé aux dispositions du chapitre XI du Statut provincial du personnel non enseignant.

CHAPITRE VII : Fin de relation de travail

Article 31 : Agents définitifs et stagiaires

Il est mis fin à la relation de travail dans les formes et conformément au Statut provincial du personnel non enseignant (chapitre XII).

Article 32 : Autres agents

§1 : Il est mis fin à la relation de travail conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§2 : Sans préjudice du pouvoir d'appréciation du juge, peuvent être notamment considérés comme un motif grave justifiant la rupture du contrat de travail de part et d'autre, sans préavis ni indemnité, et ce après avertissement écrit, les faits suivants :

- 1) les absences injustifiées répétées ;
- 2) la non présentation persistante à un examen de contrôle médical ;
- 3) l'usage prolongé et répété des outils de travail (téléphone, internet, etc.) à des fins d'ordre privé ;
- 4) le refus d'exécuter le travail confié et tout acte manifeste d'insubordination ;
- 5) la mise en danger de la sécurité personnelle ou celle d'autres personnes notamment en refusant systématiquement de porter les équipements de protection individuelle, d'appliquer des procédures de sécurité ou de rendre inopérant tout dispositif de protection collective.

CHAPITRE VIII : Annexes

I. Grilles horaires

II. Chartes informatiques :

- **Charte relative à l'utilisation des moyens informatiques ;**
- **Convention de confiance relative à l'utilisation d'Internet et du courrier électronique ;**

III. Premiers et boîtes de secours des institutions et services provinciaux.

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 21 mai 2013, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/07/FPL-2779/CL/240413/P.HAINAUT-2013-0528/NProv/jud, inséré dans le bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant les provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD).

MONS, le 6 juin 2013

Monsieur le Greffier provincial,

(s)Patrick MELIS.

*Monsieur le Président du Conseil
Provincial,*

(s) Tommy LECLERCQ.