

# Bulletin provincial



---

N°13

2008

03 OCTOBRE

---

## SOMMAIRE

—

	<i>Page</i>
<b>SERVICES COMMUNAUX D'INCENDIE</b>	
<b>Ville de MONS :</b>	
- Promotion d'un officier pompier professionnel	182
<b>Ville de SOIGNIES :</b>	
- Professionnalisation de l'emploi d'officier-chef de corps	182
<b>SERVICE D'INCENDIE</b>	
- Arrêté de M. le Gouverneur du 16/04/2008 relatif à la modification des services d'incendie	183
<b>PERSONNEL PROVINCIAL</b>	
<b>Personnel non enseignant :</b>	
- Résolution du Conseil provincial du 15 avril 2008 relative à la modification des règlements des congés – Modification.	185
- Résolution du Conseil provincial du 13 mai 2008 relative au pécule de vacances 2008 en faveur du personnel non enseignant provincial	194
- Résolution du Conseil provincial du 13 mai 2008 relative à la modification du règlement administratif et pécuniaire du personnel non enseignant provincial.	195
- Résolution du Conseil provincial du 13 mai 2008 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.	199

\*\*\*\*\*

INC/2008/111

**SERVICES COMMUNAUX D'INCENDIE**

—

Promotion d'un officier pompier professionnel

**VILLE DE MONS**

—

Par arrêté du 28 mai 2008, j'ai décidé d'approuver la délibération du 17 mars 2008, par laquelle le Conseil communal de MONS décide de promouvoir, à dater du 1<sup>er</sup> avril 2008, M. C.S., sous-lieutenant, en qualité de lieutenant professionnel au sein du Corps des sapeurs-pompiers de la Ville.

MONS, le 3 juin 2008

*Le Gouverneur,*

*(s) Claude DURIEUX*

---

INC/2008/141

**SERVICES COMMUNAUX D'INCENDIE**

—

Professionnalisation de l'emploi d'officier-chef de corps

**VILLE DE SOIGNIES**

—

Par arrêté du 2 juillet 2008, j'ai décidé d'approuver la délibération du 19 mai 2008, par laquelle le Conseil communal de SOIGNIES décide de nommer à titre définitif M. B.J., capitaine chef de service volontaire, dans le grade de capitaine chef de service professionnel.

MONS, le 4 juillet 2008

*Le Gouverneur,*

*(s) Claude DURIEUX*

Gouvernement provincial du Hainaut

## **SERVICES D'INCENDIE**

### **Organisation – Modification des services d'incendie**

#### **Le Gouverneur de la Province de Hainaut**

Vu la Loi du 31 décembre 1963 sur la protection civile, notamment l'article 10 ;

Vu l'Arrêté Royal du 8 novembre 1967 portant, en temps de paix, organisation des services communaux et régionaux d'incendie et coordination des secours en cas d'incendie ;

Vu l'arrêté du Gouverneur du 16 décembre 1977, portant réorganisation des Services d'Incendie au 1<sup>er</sup> janvier 1978 ;

Vu la Loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, notamment l'article 221 ;

Vu les circulaires ministérielles du 9 août 2007 et du 1<sup>er</sup> février 2008 relatives à « *l'organisation des secours selon le principe de l'aide adéquate la plus rapide* » appliquées en province de Hainaut ;

Vu les accords des Conseils communaux des communes de Chièvres, Lens et Ath pris respectivement par les délibérations du 11/09/2007, 12/10/2007 et 21/03/2008, de requalifier le service d'incendie de Chièvres en corps de catégorie Z ;

Considérant qu'en application de ces dispositions légales, le Service d'Incendie de Chièvres interviendra prioritairement sur le territoire de la commune de Lens, alors qu'il s'agit d'un service d'incendie de catégorie C (autonome) ;

Considérant qu'il convient par conséquent de requalifier le service d'incendie de Chièvres en service régional d'incendie de catégorie Z ;

**ARRETE**

Article 1<sup>er</sup> : l'arrêté du Gouverneur du 16 décembre 1977 susvisé est modifié en ce qui concerne l'organisation des groupes régionaux de classe Z et de classe C.

Article 2 : la composition des centres de groupe de classe X et Y reste inchangée.

Article 3 : le nombre de centres de groupe Z est modifié en ce sens que fait désormais partie de la classe Z le service d'incendie de Chièvres qui protège le territoire des communes de Chièvres et de Lens.

Article 4 : la composition du groupe régional d'incendie de Ath est modifiée de la manière suivante ; le service d'incendie d'Ath protège les territoires des communes de Ath, Brugelette, ainsi que le territoire de l'ancienne commune d'Oeudeghien de l'entité de Frasnes-lez-Anvaing.

*Soit l'arrêté, en date du 16 avril 2008, qui précède, inséré au 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 08 juillet 2008

*Le Gouverneur,*

*(s)Claude DURIEUX*



Objet : Règlements des congés - Modification.

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu les règlements des congés du personnel non enseignant provincial définitif, stagiaire, temporaire, intérimaire et contractuel votés le 14 octobre 1997 et approuvés par la Région wallonne le 5 décembre 1997 et plus particulièrement ses articles 3 ;

Vu la loi du 23 novembre 1998 (M.B. du 12.01.1999) entrée en vigueur le 01.01.2000 portant assimilation de la situation des personnes ayant fait une déclaration de cohabitation légale devant l'Officier de l'Etat civil à celle des personnes ayant contracté un mariage ;

Considérant qu'il y a lieu d'adapter, en conséquence, les articles 3 des règlements des congés du personnel non enseignant provincial définitif, stagiaire, temporaire, intérimaire et contractuel ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

Les articles 3 du règlement des congés du personnel non enseignant provincial sont modifiés par l'insertion des documents en annexe qui se substituent à leur correspondant.

La présente décision sera applicable aux déclarations de cohabitation légale faite à partir du 1<sup>er</sup> du mois qui suit la date d'approbation de la présente par la Région wallonne.

EN SEANCE A MONS, LE 15 AVRIL 2008.

LE GREFFIER PROVINCIAL,  
(s) Patrick MELIS.

LE PRESIDENT,  
(s) Albert DEPRET.

**ARTICLE 3**

Sur production de pièces justificatives, des congés spéciaux peuvent être accordés dans les limites fixées ci-après :

<b>Nature de l'événement</b>	<b>Maximum autorisé</b>
Don d'organe ou de tissus	Le temps déterminé par la Faculté
Don de moelle osseuse	5 jours ouvrables
Mariage ou déclaration de cohabitation légale de l'agent	4 jours ouvrables
Accouchement de l'épouse	15 jours ouvrables, dans les trente jours qui suivent l'accouchement <b>si la filiation paternelle est établie</b>
Accueil d'un enfant dans le cadre d'une adoption (réservé à l'agent ne bénéficiant pas du congé d'accueil prévu à l'article 24)	15 jours dans le courant du mois qui suit l'inscription de l'enfant au registre de la population comme faisant partie du ménage.
Décès du conjoint ; Décès d'un enfant de l'agent ou de son conjoint ; Décès du père, de la mère de l'agent ; Décès du beau-père ou du mari de la mère de l'agent ; Décès de la belle-mère ou de la femme du père de l'agent.	4 jours ouvrables
Décès d'un parent ou allié à quelque degré que ce soit habitant sous le même toit que l'agent.	2 jours ouvrables
Changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service, lorsque la mutation entraîne l'intervention de la Province dans les frais de déménagement.	2 jours ouvrables
Mariage d'un enfant de l'agent ou de son conjoint	2 jours ouvrables
Mariage d'un frère ou d'une sœur de l'agent ou de son conjoint ; Mariage d'un enfant d'un frère ou d'une sœur de l'agent ou de son conjoint ; Mariage d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'agent ou de son conjoint ; Mariage du père ou de la mère de l'agent ou de son conjoint ; Mariage du beau-père ou de la belle-mère de l'agent ou de son conjoint ; Mariage d'un petit-enfant de l'agent ou de son conjoint.	1 jour ouvrable.
Décès d'un parent ou allié aux 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> degrés n'habitant pas sous le même toit que l'agent.	1 jour ouvrable
Ordination ou entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent ou de son conjoint ; Ordination ou entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un frère ou d'une sœur de l'agent ou de son conjoint ; Ordination ou entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'agent ou de son conjoint.	1 jour ouvrable
Communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent ou de son conjoint.	1 jour ouvrable
Participation d'un enfant de l'agent ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque.	1 jour ouvrable
Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	1 jour ouvrable

Convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire.
Requisition de membres actifs de la Croix-rouge ou de la Protection civile en cas de catastrophe.	Le temps nécessaire.
Exercice des fonctions de Président ou d'Assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau de vote ou de dépouillement, lors des élections européennes, législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
Don de sang, de plaquettes et de plasma sanguin : 5 dons par an, les dons de sang étant limités à 1 par trimestre.	Le lendemain si c'est un jour ouvrable ou le jour même.

Si l'événement se produit au cours d'une période de travail à temps partiel, le congé spécial doit être pris par jours entiers au prorata des prestations effectuées.

Pendant ce congés spéciaux, l'agent est rémunéré et considéré comme étant en activité de service.

Pour l'application du présent article, les cultes reconnus en Belgique sont les religions catholique, israélite, anglicane, protestante, islamique et orthodoxe grecque et russe.

Le présent article s'applique dans les mêmes conditions à la personne avec qui l'agent vit maritalement.

**ARTICLE 3**

Sur production de pièces justificatives, des congés spéciaux peuvent être accordés dans les limites fixées ci-après :

<b>Nature de l'événement</b>	<b>Maximum autorisé</b>
Don d'organe ou de tissus	Le temps déterminé par la Faculté
Don de moelle osseuse	5 jours ouvrables
Mariage ou déclaration de cohabitation légale de l'agent	4 jours ouvrables
Accouchement de l'épouse	15 jours ouvrables, dans les trente jours qui suivent l'accouchement <b>si la filiation paternelle est établie</b>
Accueil d'un enfant dans le cadre d'une adoption (réservé à l'agent ne bénéficiant pas du congé d'accueil prévu à l'article 24)	15 jours dans le courant du mois qui suit l'inscription de l'enfant au registre de la population comme faisant partie du ménage.
Décès du conjoint ; Décès d'un enfant de l'agent ou de son conjoint ; Décès du père, de la mère de l'agent ; Décès du beau-père ou du mari de la mère de l'agent ; Décès de la belle-mère ou de la femme du père de l'agent.	4 jours ouvrables
Décès d'un parent ou allié à quelque degré que ce soit habitant sous le même toit que l'agent.	2 jours ouvrables
Changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service, lorsque la mutation entraîne l'intervention de la Province dans les frais de déménagement.	2 jours ouvrables
Mariage d'un enfant de l'agent ou de son conjoint	2 jours ouvrables
Mariage d'un frère ou d'une sœur de l'agent ou de son conjoint ; Mariage d'un enfant d'un frère ou d'une sœur de l'agent ou de son conjoint ; Mariage d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'agent ou de son conjoint ; Mariage du père ou de la mère de l'agent ou de son conjoint ; Mariage du beau-père ou de la belle-mère de l'agent ou de son conjoint ; Mariage d'un petit-enfant de l'agent ou de son conjoint.	1 jour ouvrable.
Décès d'un parent ou allié aux 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> degrés n'habitant pas sous le même toit que l'agent.	1 jour ouvrable
Ordination ou entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent ou de son conjoint ; Ordination ou entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un frère ou d'une sœur de l'agent ou de son conjoint ; Ordination ou entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'agent ou de son conjoint.	1 jour ouvrable
Communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent ou de son conjoint.	1 jour ouvrable
Participation d'un enfant de l'agent ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque.	1 jour ouvrable
Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	1 jour ouvrable

Convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire.
Requisition de membres actifs de la Croix-rouge ou de la Protection civile en cas de catastrophe.	Le temps nécessaire.
Exercice des fonctions de Président ou d'Assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau de vote ou de dépouillement, lors des élections européennes, législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
Don de sang, de plaquettes et de plasma sanguin : 5 dons par an, les dons de sang étant limités à 1 par trimestre.	Le lendemain si c'est un jour ouvrable ou le jour même.

Si l'événement se produit au cours d'une période de travail à temps partiel, le congé spécial doit être pris par jours entiers au prorata des prestations effectuées.

Pendant ce congés spéciaux, l'agent est rémunéré et considéré comme étant en activité de service.

Pour l'application du présent article, les cultes reconnus en Belgique sont les religions catholique, israélite, anglicane, protestante, islamique et orthodoxe grecque et russe.

Le présent article s'applique dans les mêmes conditions à la personne avec qui l'agent vit maritalement.

**ARTICLE 3**

Sur production de pièces justificatives, des congés spéciaux peuvent être accordés dans les limites fixées ci-après :

Nature de l'événement	Maximum autorisé
Don d'organe ou de tissus	Le temps déterminé par la Faculté
Don de moelle osseuse	5 jours ouvrables
Mariage ou déclaration de cohabitation légale de l'agent	4 jours ouvrables
Accouchement de l'épouse	15 jours ouvrables, dans les trente jours qui suivent l'accouchement <b>si la filiation paternelle est établie</b>
Accueil d'un enfant dans le cadre d'une adoption (réservé à l'agent ne bénéficiant pas du congé d'accueil prévu à l'article 24)	15 jours dans le courant du mois qui suit l'inscription de l'enfant au registre de la population comme faisant partie du ménage.
Décès du conjoint ; Décès d'un enfant de l'agent ou de son conjoint ; Décès du père, de la mère de l'agent ; Décès du beau-père ou du mari de la mère de l'agent ; Décès de la belle-mère ou de la femme du père de l'agent.	4 jours ouvrables
Décès d'un parent ou allié à quelque degré que ce soit habitant sous le même toit que l'agent.	2 jours ouvrables
Changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service, lorsque la mutation entraîne l'intervention de la Province dans les frais de déménagement.	2 jours ouvrables
Mariage d'un enfant de l'agent ou de son conjoint	2 jours ouvrables
Mariage d'un frère ou d'une sœur de l'agent ou de son conjoint ; Mariage d'un enfant d'un frère ou d'une sœur de l'agent ou de son conjoint ; Mariage d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'agent ou de son conjoint ; Mariage du père ou de la mère de l'agent ou de son conjoint ; Mariage du beau-père ou de la belle-mère de l'agent ou de son conjoint ; Mariage d'un petit-enfant de l'agent ou de son conjoint.	1 jour ouvrable.
Décès d'un parent ou allié aux 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> degrés n'habitant pas sous le même toit que l'agent.	1 jour ouvrable
Ordination ou entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent ou de son conjoint ; Ordination ou entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un frère ou d'une sœur de l'agent ou de son conjoint ; Ordination ou entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'agent ou de son conjoint.	1 jour ouvrable
Communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent ou de son conjoint.	1 jour ouvrable
Participation d'un enfant de l'agent ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque.	1 jour ouvrable
Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	1 jour ouvrable

Convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire.
Requisition de membres actifs de la Croix-rouge ou de la Protection civile en cas de catastrophe.	Le temps nécessaire.
Exercice des fonctions de Président ou d'Assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau de vote ou de dépouillement, lors des élections européennes, législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
Don de sang, de plaquettes et de plasma sanguin : 5 dons par an, les dons de sang étant limités à 1 par trimestre.	Le lendemain si c'est un jour ouvrable ou le jour même.

Si l'événement se produit au cours d'une période de travail à temps partiel, le congé spécial doit être pris par jours entiers au prorata des prestations effectuées.

Pendant ce congés spéciaux, l'agent est rémunéré et considéré comme étant en activité de service.

Pour l'application du présent article, les cultes reconnus en Belgique sont les religions catholique, israélite, anglicane, protestante, islamique et orthodoxe grecque et russe.

Le présent article s'applique dans les mêmes conditions à la personne avec qui l'agent vit maritalement.

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 4 juin 2008, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence DPEP/TS3/50.000/336.13/2008/00220/PVM3, inséré dans le Bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant des provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD).

MONS, le 24 juin 2008.

*LE GREFFIER PROVINCIAL,*  
*(s) Patrick MELIS.*

*LE PRESIDENT,*  
*(s) Albert DEPRET.*

Cellule personnel non enseignant

## PERSONNEL PROVINCIAL

Objet : Pécule de vacances 2008 en faveur du personnel non enseignant.

### Résolution du Conseil provincial du 13 mai 2008.

Le Conseil provincial du Hainaut,

Vu les Arrêtés royaux du 30 janvier 1979 et subséquents, relatifs à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'Administration générale du Royaume ;

Vu sa résolution du 21 juin 2005, visant à faire bénéficier le personnel non enseignant d'un pécule de vacances calculé selon les règles de la circulaire 553 de la Fonction publique fédérale, augmenté d'une somme calculée en proportion inverse des grade et barème dont sont dotés les agents ;

Considérant que l'objectif recherché était de limiter l'augmentation financière découlant de l'octroi de cette mesure à quelque 500.000 euros l'an en 2005 quitte à rediscuter desdites dispositions en regard de l'évolution de la masse salariale et des autres éléments constitutifs du budget ;

Considérant que la conjoncture actuelle est toujours défavorable ;

Considérant que, pour éviter d'obérer inconsidérément les finances provinciales, le principe du phasage de l'octroi de l'avantage en cause doit être maintenu en 2008 ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du collège provincial,

A R R E T E :

En 2008, le personnel non enseignant bénéficiera d'un pécule de vacances calculé selon les modalités arrêtées dans sa résolution du 21 juin 2005, la partie variable étant toutefois portée à 4/5èmes de la différence y définie.

En séance à MONS, le 13 mai 2008.

LE GREFFIER PROVINCIAL,  
(s) P. MELIS.

LE PRESIDENT,  
(s) A. DEPRET.

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 10 juin 2008, de M. le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référencé DPEP/T53/50.000/322.26/2008/00236/PVM4, 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 9 juillet 2008.

*Le Greffier provincial,*  
(s) P. MELIS.

*Le Président,*  
(s) A. DEPRET.

Cellule personnel non enseignant

## PERSONNEL PROVINCIAL

—

Objet : Règlement administratif et pécuniaire – Modification.

### Personnel non enseignant

—

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

SEANCE DU 13 MAI 2008

MONS, le 28 février 2008.

Mesdames, Messieurs,

Par une circulaire du 31 août 2006 concernant la valorisation des prestations des C.M.T. et stagiaires O.N.E.M., le ministre COURARD, a invité les institutions locales à revoir leurs règles de valorisation des prestations effectuées en qualité de C.M.T. et stagiaire O.N.E.M. Cette décision s'inscrit dans une optique d'équité salariale. Elle est une des applications de la convention sectorielle 2003-2004.

Celle-ci prévoit que les prestations effectuées en ces qualités peuvent être dorénavant valorisées sans aucune restriction de durée, mais cette valorisation reste conditionnée par le rapport direct entre les services antérieurement prestés et la fonction exercée. En outre, elle est effectuée au prorata des prestations réellement exercées.

D'autre part, le statut pécuniaire du personnel des ministères permet de valoriser les services accomplis au sein de « toute autre institution de droit belge qui correspond à des besoins d'intérêt collectif général ou local et dans la création ou la direction particulière de laquelle se constate la prépondérance de l'autorité publique, ainsi que toute autre institution de droit colonial qui répondait aux mêmes conditions ». La Province, en accord avec la Cour des comptes, a appliqué cette disposition uniquement aux agents qui en faisaient la demande.

Dans ce cadre, les articles 10 et 12 du règlement administratif et pécuniaire du personnel non enseignant provincial doivent être modifiés pour être mis en concordance avec les prescrits de cette circulaire et ceux du statut précité.

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

LE COLLEGE PROVINCIAL DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :  
LE GREFFIER PROVINCIAL, LE PRESIDENT,  
(s) Patrick MELIS. (s) Pierre DUPONT.



### **Article 10 : Des services accomplis dans le secteur public**

Sont admissibles intégralement, pour l'octroi des augmentations barémiques, les services effectifs accomplis, en quelque qualité que ce soit, dans les fonctions à prestations complètes ou incomplètes dans le secteur public, tant en Belgique que dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

Cette disposition est applicable aux contractuels occupés, dans le secteur public, en application des diverses mesures prises pour résorber le chômage.

Toutefois, elle ne s'applique pas aux services accomplis en qualité de C.M.T. et de stagiaire O.N.E.M., ceux-ci étant considérés comme l'ayant été dans le secteur privé.

Sont également admissibles intégralement, les services accomplis au sein d'A.S.B.L. ou de toute institution de droit belge qui répondent à des besoins collectifs d'intérêt général provincial ou local et dans laquelle se constate la prépondérance de l'autorité publique.

### **Article 11 : Des services accomplis en qualité de membre du personnel enseignant**

Pour l'application du présent article, la durée des services admissibles est constituée des services rendus durant l'année scolaire et les vacances d'été correspondantes.

Les services effectifs accomplis dans l'enseignement subventionné, en qualité de membre du personnel enseignant ou du personnel auxiliaire d'éducation, pour une période inférieure à une année scolaire complète sont valorisés comme repris à l'article 10.

Leur durée réelle est affectée d'un coefficient multiplicateur de 1,2 afin de valoriser la fraction des congés de vacances d'été proméritées et correspondant aux services rendus durant l'année scolaire concernée.

Toutefois, la portée du coefficient multiplicateur est limitée lorsque les vacances scolaires d'été sont interrompues par des services antérieurs valorisables.

### **Article 12 : Des services accomplis dans le secteur privé**

§ 1. Les services à prestations complètes dans le secteur privé et dans les A.S.B.L. sont valorisés, à concurrence d'un maximum de 6 ans, pour autant que les fonctions accomplies aient un rapport direct avec celles exercées à la Province. Toutefois, les prestations effectuées en qualité de chômeur occupé par les pouvoirs publics (anciens C.M.T.) ou comme stagiaire en vertu de la législation sur le stage des jeunes sont valorisées sans restriction de durée.

§ 2. S'ils ont été accomplis à temps partiel, les mêmes services sont valorisés au prorata des prestations provinciales si l'agent exerce des fonctions à temps plein et à 100 % s'il exerce une fonction incomplète.

§ 3. Les dispositions fixées dans les deux paragraphes précédents s'appliquent, dans les mêmes conditions, aux services accomplis dans le secteur privé, d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

### **Article 13 : Des services militaire et civil**

Vingt-cinq jours civils de services admissibles sont requis pour valoriser intégralement le temps pendant lequel un agent provincial a satisfait à des obligations militaires ou civiles, y compris le temps de rappel et les prestations à titre d'officier de réserve, de sous-officier de réserve ou de militaire revêtu du grade de caporal ou de caporal-chef ou d'un grade équivalent.

Ces services sont à considérer comme ayant été accomplis dans le secteur public.

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 24 juin 2008, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence DPEP/TS3/50.000/300+321/2008/00260/PVM5, 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 11 juillet 2008.***

*LE GREFFIER PROVINCIAL,*  
*(s) Patrick MELIS.*

*LE PRESIDENT,*  
*(s) Albert DEPRET.*

Cellule personnel non enseignant

## PERSONNEL PROVINCIAL

—

Objet : Résolution du Conseil provincial du 13 mai 2008 - Protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

### Personnel non enseignant

—

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu la loi du 11 juin 2002 et l'arrêté royal du 11 juillet 2002 modifiés par les lois du 10 janvier et du 6 février 2007 relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et par l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel ;

Vu le règlement applicable au personnel définitif et stagiaire et plus particulièrement son chapitre 13 ;

Considérant qu'il s'impose de modifier ledit règlement en fonction des dispositions des lois et arrêtés royaux susvisés ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

Le règlement applicable au personnel non enseignant provincial nommé à titre définitif et stagiaire est modifié par l'insertion des documents annexes qui se substituent à leurs correspondants.

La présente résolution est d'application à la date du 16 juin 2007.

Le Collège provincial est chargé de sa mise en œuvre.

En séance à MONS, le 13 mai 2008.

LE GREFFIER PROVINCIAL,  
(s) Patrick MELIS.

LE PRESIDENT,  
(s) Albert DEPRET.

- 1 -

ARTICLE 68 :

En application des dispositions légales figurant en annexe III, toute forme de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et toute violence verbale ou physique sont proscrits.

**On appelle harcèlement moral au travail :** plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique.

**On appelle harcèlement sexuel au travail :** tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

**On appelle violence au travail :** chaque situation de fait où un travailleur est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ;

Dans ce cadre, entrent en ligne de compte les relations suivantes :

- la relation des agents entre eux ;
- celles entre l'agent et la Province et entre l'agent et les personnes qui n'en font pas partie, mais qui peuvent être présents sur le lieu de travail, comme, par exemple, les clients, les fournisseurs, les prestataires de service, les élèves et étudiants, ...

ARTICLE 69 :

L'agent qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention psychosocial ou à l'une des personnes de confiance et peut déposer une plainte motivée auprès de ces personnes et ce, prioritairement avant toute intervention auprès de l'Inspection Contrôle du bien-être au travail ou du Tribunal compétent.

ARTICLE 70 :

L'Autorité désigne le conseiller en prévention psychosocial et le (les) personne(s) de confiance, après avis du comité de concertation.

Le conseiller en prévention psychosocial assiste l'Autorité, les membres de la ligne hiérarchique et le personnel à appliquer les mesures de prévention.

Il assure notamment les tâches suivantes :

- collaboration à l'analyse des risques ;
- dispense de conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, participe de manière informelle à la recherche d'une solution ;

- 2 -

- réception des plaintes motivées des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, réception des témoignages et informe l'Autorité du fait que ces personnes, dont il transmet l'identité, bénéficient de la protection contre le licenciement et dont les conditions de travail ne peuvent être modifiées de façon injustifiée unilatéralement ;
- concrétisation des décisions de l'autorité ;
- mise en œuvre des mesures adéquates si l'Autorité est défaillante ;
- concertation avec la (les) personne(s) de confiance ;
- supervision des personnes de confiance.

La (les) personne(s) de confiance assume(nt) notamment les tâches suivantes :

- 1) dans le cadre de l'analyse des risques :
  - transmet au conseiller en prévention compétent les données des incidents qui se sont répétés qu'elle a traités et qui sont nécessaires à l'exécution de l'analyse des incidents de nature psychosociale ;
- 2) elle dispense des conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et, le cas échéant, elle participe de manière informelle à la recherche d'une solution ;
- 3) fournit au conseiller en prévention du service interne les données qui sont pertinentes pour la rédaction de son rapport annuel.

Sur demande de l'une ou l'autre des parties, l'Autorité charge au minimum une personne de confiance d'une mission de conciliation entre le plaignant et la (ou les personnes) mise(s) en cause.

La personne de confiance peut également assumer cette tâche d'initiative.

#### ARTICLE 71 :

Le dossier constitué par le conseiller en prévention est transmis au Collège provincial qui le soumet, selon le cas, au collège des 5 fonctionnaires ou à la commission spécialisée, visée respectivement aux articles 74 et 76 du règlement applicable au personnel définitif et stagiaire.

Le responsable de service du (des) agent(s) concerné(s) est informé de la procédure en cours, ainsi que la direction des ressources humaines qui consultera le directeur général du secteur concerné si elle le juge utile.

#### ARTICLE 72 :

En cas d'usage abusif de la procédure, des mesures peuvent être prises à l'encontre des agents concernés. Dans ce cas, les dispositions de l'article 71 sont d'application.

Objet : Résolution du Conseil provincial du 13 mai 2008 - Protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu la loi du 11 juin 2002 et l'arrêté royal du 11 juillet 2002 modifiés par les lois du 10 janvier et du 6 février 2007 relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et par l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel ;

Vu le règlement applicable au personnel définitif et stagiaire et plus particulièrement son chapitre 10 ;

Considérant qu'il s'impose de modifier ledit règlement en fonction des dispositions des lois et arrêtés royaux susvisés ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

Le règlement applicable au personnel non enseignant provincial nommé à titre temporaire et intérimaire est modifié par l'insertion des documents annexes qui se substituent à leurs correspondants.

La présente résolution est d'application à la date du 16 juin 2007.

Le Collège provincial est chargé de sa mise en œuvre.

En séance à MONS, le 13 mai 2008.

LE GREFFIER PROVINCIAL,  
(s) Patrick MELIS.

LE PRESIDENT,  
(s) Albert DEPRET.

- 1 -

ARTICLE 28 :

En application des dispositions légales figurant en annexe III, toute forme de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et toute violence verbale ou physique sont proscrits.

**On appelle harcèlement moral au travail :** plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique.

**On appelle harcèlement sexuel au travail :** tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

**On appelle violence au travail :** chaque situation de fait où un travailleur est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

Dans ce cadre, entrent en ligne de compte les relations suivantes :

- la relation des agents entre eux ;
- celles entre l'agent et la Province et entre l'agent et les personnes qui n'en font pas partie, mais qui peuvent être présents sur le lieu de travail, comme, par exemple, les clients, les fournisseurs, les prestataires de service, les élèves et étudiants,...

ARTICLE 29 :

L'agent qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention psychosocial ou à l'une des personnes de confiance et peut déposer une plainte motivée auprès de ces personnes, et ce, prioritairement avant toute intervention auprès de l'Inspection Contrôle du bien-être au travail ou du Tribunal compétent.

ARTICLE 30 :

L'Autorité désigne le conseiller en prévention psychosocial et le (les) personne(s) de confiance, après avis du comité de concertation.

Le conseiller en prévention psychosocial assiste l'Autorité, les membres de la ligne hiérarchique et le personnel à appliquer les mesures de prévention.

Il assure notamment les tâches suivantes :

- collaboration à l'analyse des risques ;
- dispense de conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, participe de manière informelle à la recherche d'une solution ;

- 2 -

- réception des plaintes motivées des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, réception des témoignages et informe l'Autorité du fait que ces personnes, dont il transmet l'identité, bénéficient de la protection contre le licenciement et dont les conditions de travail ne peuvent être modifiées de façon injustifiée unilatéralement ;
- concrétisation des décisions de l'autorité ;
- mise en œuvre des mesures adéquates si l'Autorité est défaillante ;
- concertation avec la (les) personne(s) de confiance ;
- supervision des personnes de confiance.

La (les) personne(s) de confiance assume(nt) notamment les tâches suivantes :

- 1) dans le cadre de l'analyse des risques :
  - transmet au conseiller en prévention compétent les données des incidents qui se sont répétés qu'elle a traités et qui sont nécessaires à l'exécution de l'analyse des incidents de nature psychosociale ;
- 2) elle dispense des conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et, le cas échéant, elle participe de manière informelle à la recherche d'une solution ;
- 3) fournit au conseiller en prévention du service interne les données qui sont pertinentes pour la rédaction de son rapport annuel.

Sur demande de l'une ou l'autre des parties, l'Autorité charge au minimum une personne de confiance d'une mission de conciliation entre le plaignant et la (ou les personnes) mise(s) en cause.

La personne de confiance peut également assumer cette tâche d'initiative.

#### ARTICLE 31 :

Le dossier constitué par le conseiller en prévention est transmis au Collège provincial qui le soumet, selon le cas, au collège des 5 fonctionnaires ou à la commission spécialisée, visée respectivement aux articles 74 et 76 du règlement applicable au personnel définitif et stagiaire.

Le responsable de service du (des agent(s) concerné(s) est informé de la procédure en cours, ainsi que la direction des ressources humaines qui consultera le directeur général du secteur concerné si elle le juge utile.

#### ARTICLE 32 :

En cas d'usage abusif de la procédure, des mesures peuvent être prises à l'encontre des agents concernés. Dans ce cas, les dispositions de l'article 31 sont d'application.

Objet : Résolution du Conseil provincial du 13 mai 2008 - Protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu la loi du 11 juin 2002 et l'arrêté royal du 11 juillet 2002 modifiés par les lois du 10 janvier et du 6 février 2007 relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et par l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel ;

Vu le règlement du personnel contractuel et plus particulièrement son chapitre 10 ;

Considérant qu'il s'impose de modifier ledit règlement en fonction des dispositions des lois et arrêtés royaux susvisés ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

Le règlement du personnel non enseignant provincial contractuel est modifié par l'insertion des documents annexes qui se substituent à leurs correspondants.

La présente résolution est d'application à la date du 16 juin 2007.

Le Collège provincial est chargé de sa mise en œuvre.

En séance à MONS, le 13 mai 2008.

LE GREFFIER PROVINCIAL,  
(s) Patrick MELIS.

LE PRESIDENT,  
(s) Albert DEPRET.

- 1 -

ARTICLE 27 :

En application des dispositions légales figurant en annexe III, toute forme de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et toute violence verbale ou physique sont proscrites.

**On appelle harcèlement moral au travail :** plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique.

**On appelle harcèlement sexuel au travail :** tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

**On appelle violence au travail :** chaque situation de fait où un travailleur est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

Dans ce cadre, entrent en ligne de compte les relations suivantes :

- la relation des agents entre eux ;
- celles entre l'agent et la Province et entre l'agent et les personnes qui n'en font pas partie, mais qui peuvent être présents sur le lieu de travail, comme, par exemple, les clients, les fournisseurs, les prestataires de service, les élèves et étudiants,...

ARTICLE 28 :

L'agent qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention psychosocial ou à l'une des personnes de confiance et peut déposer une plainte motivée auprès de ces personnes, et ce, prioritairement avant toute intervention auprès de l'Inspection Contrôle du bien-être au travail ou du Tribunal compétent.

ARTICLE 29 :

L'Autorité désigne le conseiller en prévention psychosocial et le (les) personne(s) de confiance, après avis du comité de concertation.

Le conseiller en prévention psychosocial assiste l'Autorité, les membres de la ligne hiérarchique et le personnel à appliquer les mesures de prévention.

Il assure notamment les tâches suivantes :

- collaboration à l'analyse des risques ;
- dispense de conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, participe de manière informelle à la recherche d'une solution ;

- 2 -

- réception des plaintes motivées des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, réception des témoignages et informe l'Autorité du fait que ces personnes, dont il transmet l'identité, bénéficient de la protection contre le licenciement et dont les conditions de travail ne peuvent être modifiées de façon injustifiée unilatéralement ;
- concrétisation des décisions de l'autorité ;
- mise en œuvre des mesures adéquates si l'Autorité est défaillante ;
- concertation avec la (les) personne(s) de confiance ;
- supervision des personnes de confiance.

La (les) personne(s) de confiance assume(nt) notamment les tâches suivantes :

- 1) dans le cadre de l'analyse des risques :
  - transmet au conseiller en prévention compétent les données des incidents qui se sont répétés qu'elle a traités et qui sont nécessaires à l'exécution de l'analyse des incidents de nature psychosociale ;
- 2) elle dispense des conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et, le cas échéant, elle participe de manière informelle à la recherche d'une solution ;
- 3) fournit au conseiller en prévention du service interne les données qui sont pertinentes pour la rédaction de son rapport annuel.

Sur demande de l'une ou l'autre des parties, l'Autorité charge au minimum une personne de confiance d'une mission de conciliation entre le plaignant et la (ou les personnes) mise(s) en cause.

La personne de confiance peut également assumer cette tâche d'initiative.

#### ARTICLE 30 :

Le dossier constitué par le conseiller en prévention est transmis au Collège provincial qui le soumet, selon le cas, au collège des 5 fonctionnaires ou à la commission spécialisée, visée respectivement aux articles 74 et 76 du règlement applicable au personnel définitif et stagiaire.

Le responsable de service du (des agent(s) concerné(s) est informé de la procédure en cours, ainsi que la direction des ressources humaines qui consultera le directeur général du secteur concerné si elle le juge utile.

#### ARTICLE 31 :

En cas d'usage abusif de la procédure, des mesures peuvent être prises à l'encontre des agents concernés. Dans ce cas, les dispositions de l'article 31 sont d'application.

- 3 -

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 23 juin 2008, de M. le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référencé DPEP/T53/50.000/300/2008/00261/PVM6, 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 8 juillet 2008.

*Le Greffier provincial,*  
*(s) P. MELIS.*

*Le Président,*  
*(s) A. DEPRET.*