

# Bulletin provincial



## SOMMAIRE

*Page*

<b><u>CONSEIL PROVINCIAL</u></b>	
<b><i>QUESTIONS&amp;REPOSES AU COLLEGE PROVINCIAL :</i></b>	
Question de M. Luc PARMENTIER, Conseiller provincial, concernant les Jeux virtuels "spécial Olympics Belgium" à destination des athlètes ayant un handicap mental".	<u>638</u>
Question de M. Luc PARMENTIER, Conseiller provincial, concernant : Covid et tests rapides.	<u>641</u>
<b><u>TUTELLE ADMINISTRATIVE</u></b>	
<i>Fonction publique :</i>	
COMINES-WARNETON : Approbation de la délibération du 26 avril 2021 concernant l'amendement du budget ordinaire et extraordinaire de l'exercice 2021.	<u>648</u>
<b><u>CONSEIL PROVINCIAL</u></b>	
IGRH : Règlement de travail personnel non enseignant provincial – Disposition en vue de définir un télétravail structurel.	<u>649</u>

Institution : Direction générale provinciale - Service du Conseil provincial & du Collège

## CONSEIL PROVINCIAL

### Bulletin des QUESTIONS & REPONSES

#### QUESTIONS ECRITES DES CONSEILLERS PROVINCIAUX AU COLLEGE PROVINCIAL

**Application de l'Art. L2212-35.**

§1er. Les conseillers provinciaux ont le droit de poser des questions au collège provincial sur les matières qui ont trait à l'administration de la province. Sans préjudice des exceptions fixées dans la loi ou le décret et sans porter atteinte aux compétences conférées au collège provincial, les conseillers provinciaux ont le droit d'être informés par le collège provincial sur la manière dont celui-ci exerce ses compétences.

§2. Afin de permettre aux conseillers provinciaux de leur poser des questions orales d'actualité, il est réservé une heure au début de chaque séance du conseil.

Les conseillers ont également le droit de leur poser des questions écrites auxquelles il doit être répondu dans un délai de vingt jours ouvrables.

Les questions et les réponses visées au présent paragraphe sont publiées dans le Bulletin provincial et mises en ligne sur le site internet de la province, au plus tard dans les trois mois de l'envoi de la réponse à l'auteur de la question.

Le règlement d'ordre intérieur fixe les modalités d'application du présent article.

#### QR16 Collège-2021

Question de **M. Luc PARMENTIER**, Conseiller provincial.

#### **Concerne : Jeux virtuels "spécial Olympics Belgium" à destination des athlètes ayant un handicap mental".**

« Chers Membres du Collège provincial,

Le 14 mai prochain, "Special Olympics Belgium" organise la seconde édition des Jeux Virtuels Special Olympics Belgium à destination des athlètes ayant un handicap mental, pour remplacer les Jeux Nationaux physiques annuels.

Dans un but d'inclusion sociale, "Special Olympics Belgium est un mouvement international qui propose toute l'année des sports olympiques aux personnes ayant un handicap mental. Par le biais du sport, Special Olympics vise à améliorer leur confiance en soi, leur santé et leurs possibilités dans la vie quotidienne.

Le mouvement veut briser le tabou qui existe encore aujourd'hui autour des personnes ayant un handicap mental, afin de susciter le respect et l'appréciation à leur égard.

L'ASBL Special Olympics Belgium a été fondée en 1979. L'organisation est placée sous le patronage de Leurs Majestés le Roi et la Reine. Tia Hellebaut et Kevin De Bruyne sont les parrains de l'organisation, qui est reconnue par le Comité Olympique et Interfédéral Belge.

Les Jeux Nationaux de Special Olympics Belgium sont le point d'orgue sportif de l'année pour plus de 3 400 athlètes ayant un handicap mental.

11 disciplines sportives différentes (Activités Physiques et Motrices Adaptées (pour les personnes à capacités limitées), Athlétisme, Badminton, Basket-ball, Boxe, Cyclisme, Football, Gymnastique, Natation, Tennis, Tennis de Table) seront proposées pendant les Jeux Virtuels.

Pourriez-vous me faire connaître l'implication de notre Province dans la promotion ou la participation d'athlètes hainuyers lors de cette organisation ?

Dans l'attente de votre réponse, chers Membres du Collège provincial, veuillez recevoir mes carolorégiennes et écologiques salutations.»

Réponse de M. HUSTACHE, Président du Collège provincial :

« Monsieur le Conseiller provincial,  
Monsieur Parmentier,

Votre question écrite est bien parvenue au Collège provincial et a retenu sa meilleure attention.

Votre question nous permettra de faire le point sur les différentes collaborations de la Province de Hainaut avec les associations visant à promouvoir le sport adapté mais également les athlètes hainuyers.

Comme vous le savez peut-être, la Province de Hainaut, par l'intermédiaire d'Hainaut Sports et de la Direction Générale de l'Action Sociale, tisse régulièrement des liens, des collaborations et des partenariats avec la Ligue Handisport francophone, avec l'ASBL « Féma » (Fédération Multisports Adaptés), avec les « Specials olympics Belgium » ainsi qu'avec le « Belgian Paralympics Comitee ».

Plus récemment, lors de l'édition 2021 des Journées « Ensemble avec les Personnes Extraordinaires 2021 » qui se sont déroulées « en ligne » (page Youtube reprenant les différents reportages : [https://www.youtube.com/channel/UC8\\_iA5l0SqOpY6Txv7PYcOg](https://www.youtube.com/channel/UC8_iA5l0SqOpY6Txv7PYcOg)), nous avons mis en avant plusieurs handisportifs dont certains étaient porteurs d'un handicap mental. C'était par exemple le cas lors du Webinaire du 30 avril dernier organisé par l'ensemble des acteurs du secteur cités plus haut. Vous pourrez revoir l'intégralité de cette conférence sur YouTube : <https://www.youtube.com/watch?v=Tk2UhGrq2Fc>.

Pour votre parfaite information, la Province de Hainaut a étroitement collaboré et s'est inscrite, avec plusieurs Villes et Communes, comme « Host Town » dans le cadre de l'organisation des Jeux « Special Olympics European Summer Games » en 2014 à Anvers. Une démarche identique a été réalisée en 2016 pour l'organisation des Jeux nationaux à La Louvière et en 2018 à Tournai et Mouscron.

L'aide n'était pas seulement financière (sous forme de subsides) mais également logistique, avec la mise à disposition de matériel sportif, de halls sportifs, d'établissements scolaires ou des centres d'hébergement d'Havré et de Saint-Vaast (sur le principe du prix coûtant).

La Province de Hainaut a également encouragé ses services à s'impliquer, selon leurs spécificités, pour participer à la réussite de l'organisation. C'est ainsi que le Service communication a relayé l'information en interne et a contribué à sa promotion ; l'Observatoire de la Santé a partagé son expertise santé, etc.

En ce qui concerne plus spécifiquement les Specials Olympics (SOB), Hainaut Sports participe à cette organisation depuis 2018. Présente sur le domaine de Parentville à Couillet, notre équipe d'animateurs sportifs spécialisés dans le handisport prend en charge des jeunes athlètes porteurs de handicap et issus de l'I.M.P. René Thône de Marcinelle. Un entraînement hebdomadaire multisports est dispensé afin de préparer au mieux les sportifs participants aux épreuves du SOB.

Durant les épreuves sportives du SOB, l'encadrement des athlètes est assuré par les animateurs sportifs de Hainaut Sports ainsi que par les éducateurs spécialisés de l'I.M.P., en parfaite collaboration avec la DGAS.

Vous trouverez, ci-dessous, un tableau récapitulatif de la participation des athlètes hainuyers aux SOB pour 2018 et 2019 :

	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<i>Lieu</i>	Mouscron et Tournai	Beveren et Saint-Nicolas
<i>Dates</i>	9 au 12 mai	29 mai au 1 <sup>er</sup> juin
<i>Nombres de participants</i>	5 jeunes (IMP Marcinelle)	4 jeunes (IMP Marcinelle)
<i>Disciplines présentées et préparées</i>	APA (Activités Physiques Adaptées)	APA (Activités Physiques Adaptées) et Athlétisme
<i>Personnel d'encadrement lors des entraînements</i>	2 animateurs Hainaut Sports + l'Educateur référent du groupe	2 animateurs Hainaut Sports + l'Educateur référent du groupe
<i>Lieu des entraînements</i>	Hall Sportif de Marcinelle	Hall Sportif de Marcinelle et Stade Jonet de Charleroi
<i>Nombre d'accompagnants pour l'encadrement lors du séjour</i>	5 (2 animateurs Hainaut Sports + 3 Educateurs de l'IMP)	5 (3 animateurs Hainaut Sports + 3 Educateurs de l'IMP)

En 2020, suite aux restrictions sanitaires appliquées dans le cadre de la lutte contre le Coronavirus, les SOB n'ont pas eu lieu. Quatre jeunes de l'I.M.P. de Marcinelle devaient participer aux compétitions en athlétisme.

Néanmoins, afin d'entretenir la forme et la motivation des athlètes de l'I.M.P. de Marcinelle, les entraînements ont été maintenus les mercredis après-midi, en raison de deux séances par mois et ce, dans le strict respect des protocoles en matière sanitaire et sportive.

En ce qui concerne les Jeux virtuels des « Specials Olympics Belgium » - édition 2021, nos athlètes hainuyers n'ont pu y participer. En effet, le vendredi 14 mai tombait lors du pont de l'Ascension et nos athlètes ont préféré retourner dans leurs familles.

En conclusion, vous pourrez constater que la Province de Hainaut nourrit un vif intérêt à la promotion de nos athlètes hainuyers mais également à la promotion des sports adaptés.

Espérant que ces renseignements seront de nature à vous satisfaire, je vous prie d'agréer, Monsieur le Conseiller provincial, l'assurance de ma considération distinguée.»

A insérer au Bulletin provincial en vertu du prescrit de l'Art. L2212-35 du Code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation.

Le 24 juin 2021

Le Directeur général provincial

(s) S. UYSTPRUYST

Institution : Direction générale provinciale - Service du Conseil provincial & du Collège

## CONSEIL PROVINCIAL

### Bulletin des QUESTIONS & REPONSES

#### QUESTIONS ECRITES DES CONSEILLERS PROVINCIAUX AU COLLEGE PROVINCIAL

**Application de l'Art. L2212-35.**

§1er. Les conseillers provinciaux ont le droit de poser des questions au collège provincial sur les matières qui ont trait à l'administration de la province. Sans préjudice des exceptions fixées dans la loi ou le décret et sans porter atteinte aux compétences conférées au collège provincial, les conseillers provinciaux ont le droit d'être informés par le collège provincial sur la manière dont celui-ci exerce ses compétences.

§2. Afin de permettre aux conseillers provinciaux de leur poser des questions orales d'actualité, il est réservé une heure au début de chaque séance du conseil.

Les conseillers ont également le droit de leur poser des questions écrites auxquelles il doit être répondu dans un délai de vingt jours ouvrables.

Les questions et les réponses visées au présent paragraphe sont publiées dans le Bulletin provincial et mises en ligne sur le site internet de la province, au plus tard dans les trois mois de l'envoi de la réponse à l'auteur de la question.

Le règlement d'ordre intérieur fixe les modalités d'application du présent article.

#### QR12 Collège-2021

Question de **M. Luc PARMENTIER**, Conseiller provincial.

#### Concerne : Covid et tests rapides

« Chers Membres du Collège provincial,

Suite à la décision du gouvernement et du Commissariat Corona de déployer largement les tests rapides (sur une base répétitive) dans les entreprises afin de surveiller et de contrôler la propagation du virus dans les entreprises, le SPF ECTS a élaboré le cadre dans lequel ces tests rapides sont possibles.

Ce cadre est basé sur l'avis unanime des partenaires sociaux du 23 mars 2021 concernant la mise en œuvre dans les entreprises des tests rapides de façon répétitive.

Ce cadre a été élaboré en vue de la mise en œuvre de tests rapides administrés par les services de prévention dans le contexte d'une entreprise, mais il s'applique également aux autotests et aux auto-prélèvements. Des directives spécifiques pour l'utilisation des autotests et des auto-prélèvements par des travailleurs.

La mise en œuvre de tests rapides ne dispense en aucun cas les parties de l'obligation de respecter les mesures de prévention telles que déterminées dans le guide générique/les guides sectoriels, et ne peut pas être un moyen pour obtenir une dérogation à la quarantaine obligatoire. En outre, la mise en œuvre des tests doit toujours aller de pair avec un contrôle des mesures de prévention et, si nécessaire, une correction de celles-ci.

Il convient en outre de souligner qu'un résultat négatif de test ne veut pas forcément dire que l'on n'est pas contagieux. Des personnes avec une charge virale relativement faible ne sont pas détectées. Un commentaire explicatif et une communication claire à ce sujet sont nécessaires. La conséquence d'un résultat positif à un test rapide doit aussi être claire. Cela doit, dans tous les cas, mener à une quarantaine et à un dépistage des contacts (= enregistrement dans la base de données).

Sur base des éléments d'évaluation du risque ci-dessous, des tests rapides répétitifs peuvent être mis en œuvre en dehors de la gestion de cluster, et donc sans indications d'une réelle épidémie, et cela exclusivement afin de limiter la propagation du virus et de protéger la santé des travailleurs.

L'AR du 5 janvier 2021 prévoit un éventuel élargissement des tâches du médecin du travail en lien avec le testing des travailleurs, en application de l'article 3, 3°, e) :

« e) les travailleurs dans certaines circonstances spécifiques lorsque cela est décidé par l'autorité compétente avec l'accord du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. »

Les tests répétitifs avec des tests rapides sont uniquement possible en application de cet article sous les conditions (cumulatives) suivantes :

1. Le médecin du travail prend la décision, éventuellement en concertation avec l'inspecteur de santé régional et/ou le médecin inspecteur social de la DG Contrôle du Bien-être au travail, sur base :

- du profil de l'entreprise (par ex. si des clusters y ont déjà été constatés dans le passé) ;
- de la nature des activités pour lesquelles une incidence élevée a été constatée pendant la période précédente (par ex. des secteurs où le télétravail n'est pas possible et où il y a régulièrement des clusters) ;
- d'une circulation élevée du virus dans la région : il s'agit ici principalement des provinces dans lesquelles il est question d'une incidence élevée (directive de l'autorité compétente: >250 cas confirmés/100.000 habitants) ;

2. La décision est prise en concertation avec l'employeur et dans le respect de la concertation sociale ;

3. Les tests rapides peuvent être mis en œuvre durant une période déterminée, limitée (par exemple, un mois), prolongeable par le médecin du travail moyennant une motivation ;

4. Les tests rapides peuvent uniquement être utilisés à l'égard des personnes qui doivent être présentes sur le lieu de travail (pas les télétravailleurs) ;

5. Les tests rapides peuvent uniquement être mis en œuvre pour certaines catégories de travailleurs, telles que déterminées par le médecin du travail sur base de plusieurs des éléments suivants qui, en combinaison, peuvent indiquer un risque élevé de transmission du virus :

a) le nombre de contacts sur une journée ;

b) la variation dans les contacts ;

c) la durée des contacts ;

d) la proximité des contacts pour l'exercice normal de la fonction (le 1,5m peut-il, en raison de la nature de la fonction, être généralement respecté ou non) ;

e) les aspects de ventilation : les contacts se passent-ils principalement à l'intérieur ou principalement à l'extérieur ; qu'en est-il de la ventilation de l'espace dans des conditions normales d'exercice de la fonction ; est-ce une grande pièce ou plutôt un espace fermé ; y a-t-il une alimentation en air frais importante ;

f) la charge de travail physique (une charge plus intense amène plus d'exhalation et donc à une diffusion plus large de salive et d'aérosol) ;

g) les risques découlant des déplacements en commun (par ex. transport organisé par l'employeur) ;

h) la mesure dans laquelle des mesures conformément au guide générique (et aux éventuels guides sectoriels) sont prises et sont respectées ;

i) lorsque travailler ensemble est combiné avec vivre ensemble ;

j) la stratégie de vaccination et le taux de vaccination (pour les travailleurs déjà vaccinés, un test rapide donnera probablement très peu de cas positifs, parce qu'une charge virale faible est moins rapidement détectable).

Les travailleurs doivent donner leur consentement pour se faire tester et celui-ci doit être donné librement. C'est pourquoi il est très important de clarifier de façon adéquate l'objectif des tests.

Il s'agit d'un traitement des données de santé, pour lequel la vie privée doit être assurée lors de chaque étape de la stratégie de tests. Les résultats des tests ne peuvent en aucun cas être communiqués à l'employeur.

La mise en œuvre de tests rapides ne fait pas partie de la surveillance de la santé périodique : les tests rapides ne peuvent pas être considérés comme le résultat d'une évaluation de la santé périodique ou d'un acte médical supplémentaire. Le résultat d'un test rapide ne dit en effet rien sur l'aptitude au travail en fonction des risques liés à l'exercice du travail.

Les kits de test destinés à tester les travailleurs ne peuvent être demandés que par les médecins du travail et doivent également être livrés directement aux médecins du travail. En aucun cas, ils ne peuvent être remis directement aux employeurs.

Le document pour demander les tests est disponible via ce lien <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Coronavirus/Formulairetestsrapiidesantigeniques.docx>

Pourriez-vous me faire connaître la stratégie mise en place par notre Province concernant l'usage des tests rapides au sien de notre institution ?

Dans l'attente de votre réponse, chers Membres du Collège provincial, veuillez recevoir mes carolorégiennes et écologiques salutations. »

Réponse de M. HUSTACHE, Président du Collège provincial :

« Monsieur le Conseiller provincial,  
Monsieur Parmentier,

Votre question écrite est bien parvenue au Collège provincial et a retenu sa meilleure attention.

Rétroactes

En séance du 22 octobre 2020, le Collège provincial a chargé le SIPPT de suivre l'évolution relative au testing (SIPPT/20201022/323/SHU).

En séance du 12 novembre 2020, le Collège provincial a marqué son accord quant à la poursuite du projet de réalisation d'une campagne de tests Covid-19 au sein des IMP provinciaux (HL/20201112/305/FDE).

Ci-dessous, vous trouverez un rappel de la stratégie nationale de testing :

- La première ligne reste les tests PCR réalisés en laboratoire, utilisés dès qu'il y a suspicion de symptômes Covid-19 ou contact direct avec une personne positive.
- La deuxième ligne est un dépistage répétitif dans les entreprises où le télétravail n'est pas possible, en collaboration avec les médecins du travail. Ces tests rapides sont utiles dans des secteurs ciblés et où l'on voit que les contaminations sont importantes.
- La troisième ligne est les autotests disponibles pour tous en pharmacie le 6 avril 2021.

Actuellement, les tests salivaires ne sont pas intégrés dans la stratégie nationale de testing, leur fiabilité devant encore être déterminée mais ils font l'objet d'études pilote, notamment dans l'enseignement.

Suite à la décision du gouvernement de déployer largement les tests rapides (sur une base répétitive) dans les entreprises, un cadre a été élaboré par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ECTS).

Depuis le 23 mars 2021, après un avis unanime des partenaires sociaux lors du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, les entreprises peuvent demander des tests rapides antigéniques pour mettre en place une stratégie de dépistage répétitif là où le télétravail n'est pas possible. Cette position des partenaires sociaux ne couvre pas les autotests, mais porte uniquement sur les tests qui, au niveau de l'entreprise, doivent être réalisés par les services de prévention à savoir la Médecine du travail.

#### Tests antigéniques rapides sur base répétitive dans les entreprises

Les médecins du travail peuvent désormais se charger de réaliser des « tests antigéniques rapides » en entreprises.

De manière générale, ces tests peuvent être réalisés dans les entreprises où le télétravail n'est pas possible et si elles remplissent l'une des trois conditions suivantes :

##### 1) Tests dans le cadre de la gestion d'un cluster

Un cluster signifie qu'il y a au moins 2 cas positifs à la COVID-19 dans les 14 derniers jours au sein d'un même service ou secteur de l'entreprise.

Des tests peuvent être mis en œuvre dans le cadre de la gestion d'un cluster en application de l'article 3, 3°, b) et c), de l'arrêté royal du 5 janvier 2021 concernant le rôle du conseiller en prévention-médecin du travail dans le cadre de la lutte contre le coronavirus COVID-19 :

b) Les travailleurs pour lesquels le médecin du travail estime qu'un test est nécessaire pour contrôler une épidémie (imminente) dans l'entreprise, dans le cadre de la gestion de clusters ;

c) Les travailleurs qui ne résident généralement pas en Belgique et qui n'y travaillent que pour une durée limitée, et dont au moins l'un d'entre eux présente des symptômes ou a été testé positif au COVID-19, dans le cadre de la gestion de clusters ; ».

Dans ce cadre légal, il pourrait être prévu que le médecin du travail puisse soumettre tous les travailleurs ou une partie des travailleurs (à déterminer par lui) à des moments réguliers (par exemple 2x/semaine) à un test (rapide) durant une période à déterminer par ce médecin (par exemple 3 semaines), qui peut être prolongée en fonction des contaminations constatées.

Des tests rapides peuvent en tout cas dans ce cadre légal être mis en œuvre auprès des contacts à faible risque, mais aussi, plus largement, pour suivre un cluster de contaminations dans la population globale de l'entreprise dans laquelle le cluster s'est présenté.

##### 2) Tests (tests rapides, tests salivaires, ...) ne découlant pas de contaminations connues

Un test répétitif est dans ce cas uniquement possible sous les conditions suivantes et dans le respect des dispositions légales concernant la médecine du travail :

- une décision du médecin du travail, autant que possible en concertation avec l'inspecteur de santé et/ou le médecin inspecteur social de la DG Contrôle du Bien-être au travail, sur base :
- du profil de l'entreprise ;
- de la nature des activités pour lesquelles une incidence élevée a été constatée pendant la période précédente ;
- d'une circulation élevée du virus dans la région (> 250 cas confirmés / 100.000 habitants) ;



- en concertation avec l'employeur et dans le respect de la concertation sociale ;
  - uniquement à l'égard des personnes qui doivent être présentes sur le lieu de travail ;
  - durant une période déterminée, limitée (par exemple, un mois), prolongeable par le médecin du travail moyennant une motivation ;
  - uniquement pour certaines catégories de travailleurs, telles que déterminées par le médecin du travail sur base des éléments suivants qui, en combinaison, peuvent indiquer un risque élevé de transmission du virus :
    1. le nombre de contacts sur une journée ;
    2. la variation dans les contacts ;
    3. la durée des contacts ;
    4. la proximité des contacts pour l'exercice normal de la fonction (le 1,5m peut-il, en raison de la nature de la fonction, être généralement respecté ou non) ;
    5. les aspects de ventilation : les contacts se passent-ils principalement à l'intérieur ou principalement à l'extérieur ; qu'en est-il de la ventilation de l'espace dans des conditions normales d'exercice de la fonction ; est-ce une grande pièce ou plutôt un espace fermé ; y a-t-il une alimentation en air frais importante ;
    6. la charge de travail physique (une charge plus intense amène plus d'exhalation et donc à une diffusion plus large de salive et d'aérosol) ;
    7. les risques découlant des déplacements en commun ;
    8. la mesure dans laquelle des mesures conformément au guide générique ou aux éventuels guides sectoriels sont prises et sont respectées ;
    9. lorsque travailler ensemble est combiné avec vivre ensemble ;
    10. la stratégie de vaccination et le taux de vaccination (pour les travailleurs déjà vaccinés, un test rapide donnera probablement très peu de cas positifs, en raison de la charge virale faible et donc détectable moins rapidement).
- 3) Tests rapides imposés par le médecin inspecteur social

Le médecin inspecteur social de la Direction générale Contrôle du Bien-être au travail du SPF ETCS peut, en réponse à un très grave manquement en lien avec la lutte de la transmission du virus par l'entreprise, en plus d'imposer les mesures correctives nécessaires, inviter le médecin du travail à prévoir des tests répétitifs à des moments déterminés durant une période fixée par cet inspecteur pour des personnes présentes sur le lieu de travail.

Encadrement nécessaire pour la réalisation de tests par le médecin du travail

Notre « Guide général pour la poursuite des activités - Version 2.5 » reste le point de référence pour la prise et l'application des mesures de prévention.

La mise en œuvre de tests rapides ne dispense pas de respecter les mesures de prévention telles que déterminées dans notre guide et n'est pas un moyen pour obtenir une dérogation à la quarantaine obligatoire. La mise en œuvre de ces tests doit aller de pair avec un contrôle des mesures de prévention et, si nécessaire, une correction de celles-ci.

Un résultat négatif de test ne veut pas forcément dire que l'on n'est pas contagieux. Des personnes avec une charge virale relativement faible ne sont pas détectées. Un commentaire explicatif et une communication claire à ce sujet seront nécessaires.

La conséquence d'un résultat positif à un test rapide doit être claire. Cela doit, dans tous les cas, mener à une quarantaine et à un dépistage des contacts (= enregistrement dans une base de données).

Il faudra valider un enregistrement des tests rapides avec un résultat négatif ou non afin d'évaluer l'efficacité de la mesure.

Il s'agit d'un traitement des données de santé, pour lequel la vie privée doit être assurée lors de chaque étape de la stratégie de tests. Les résultats des tests ne peuvent en aucun cas être communiqués à l'employeur.

Les médecins du travail doivent avoir un accès facile aux données de contaminations et aux données en lien avec les vaccinations déjà dispensées. C'est surtout important pour pouvoir décider pour qui un test peut être utile.

Les kits de tests destinés à tester les travailleurs doivent être directement livrés aux médecins du travail. Ils ne peuvent en aucun cas être transmis directement à l'employeur.

Le gouvernement a prévu de mettre à disposition des entreprises des tests gratuits jusqu'au 1 mai au plus tard : 8 tests par travailleur (2 par semaine pendant 4 semaines).

Les travailleurs doivent donner leur consentement pour se faire tester et celui-ci doit être donné librement. C'est pourquoi, il est très important de clarifier de façon adéquate l'objectif des tests.

Stratégie actuelle au niveau de la Province du Hainaut

Des tests salivaires sont mis en place dans nos IMPS ; les prélèvements sont effectués par le personnel soignant des IMPS et les analyses sont réalisées par Hainaut Analyses.

Le suivi des cas positifs est pris en charge par le SEPPT, la DGAS et le SIPPT.

Sur les 20.000 tests attribués lors du premier marché, il nous reste 3.500 kits en stock. 2.000 tests supplémentaires sont disponibles sur commande.

Suite à une campagne intensive de vaccination au sein de nos IMPS, le nombre de tests réalisés a nettement diminué ces dernières semaines.

En concertation avec notre médecin du travail référent, en fonction de l'analyse des risques réalisées et des études disponibles (95 % des personnes vaccinées ne vont pas développer la maladie), les tests rapides antigéniques ne doivent pas y être utilisés même en cas de cluster. Chaque cas spécifique sera étudié par les parties concernées afin de répondre au mieux à chaque situation.

Dans l'attente de la vaccination au sein des institutions pour « jeunes », les tests salivaires restent d'actualité.

Sur base du stock disponible et d'un nombre de personnes à tester dans ces institutions, une couverture de testing de 10 semaines peut être garantie sur base du stock actuel.

Hainaut Analyses a réalisé un nouvel appel d'offre et des tests antigéniques rapides (type salivaire) nous ont été proposés au prix de 4 euros le kit. Ces tests rapides nécessiteront la présence de personnel formé pour les réaliser en institution, l'acte technique médical avec obtention d'un résultat après 10 minutes, etc.

Demande des institutions

Le SIPPT a été contacté à plusieurs reprises pour connaître la position de l'employeur concernant la mise en place de ces tests rapides au sein de nos institutions.

Au niveau de l'enseignement provincial, la reprise annoncée « 100 % en présentiel » pour le 19 avril 2021 suscite de vives inquiétudes tant au niveau des travailleurs que des directions concernées.

## Avis du SEPPT – Cohezio & du SIPPT

Ce 9 avril 2021, nous avons pris contact avec notre Conseiller en prévention – Médecin du Travail référent à savoir le Docteur Sébastien Delaunoy afin d'évaluer si ces tests sont nécessaires, et si oui, pour quels travailleurs, à quelle fréquence et pour combien de temps ?

Quelle est la stratégie poussant à la mise en place de ces tests antigéniques rapides au sein de la Province ? Nous ne devons pas réaliser ces tests par confort vis-à-vis de nos institutions.

Nous tenons à rappeler que le télétravail est et reste à ce jour obligatoire.

Les mesures de prévention et de protection doivent être rappelées par la ligne hiérarchique et appliquées par les agents provinciaux (décaler les prestations, respect des gestes barrières, port du masque, ...).

Voici le compte-rendu de notre entretien :

- les analyses de risques ont été réalisées depuis mars 2020 et des mesures de prévention et de protection ont été mises en place ;
- quel service provincial ne pourrait appliquer le télétravail ou le respect de distanciation sociale ? On parle de conditions d'ambiances thermiques qui empêchent le port du masque ou le rendent inefficace (par exemple : taux d'humidité important et haute température).
- les institutions peuvent revenir vers le SEPPT et le SIPPT en cas de questions spécifiques liées à l'analyse de risques et aux mesures de prévention mises en place depuis le début de cette pandémie ;
- il pourrait avoir un intérêt pour ces tests rapides antigéniques en cas de cluster sur le lieu de travail mais nous rappelons qu'il convient d'identifier un groupe de travailleurs ayant eu des contacts pendant leur temps de travail ; nous rappelons qu'il continue à être important de respecter les procédures en place pendant le temps « hors travail » notamment dans les réfectoires et aux fumoirs.

D'où l'importance que l'information circule au niveau de clusters éventuels afin que le SEPPT et le SIPPT puissent se positionner sur les mesures mises en place ou à prendre en urgence.

Pour terminer, nous tenons à soulever la problématique de l'enseignement de la petite enfance et plus particulièrement pour les écoliers de moins de 10 ans où le port du masque n'est pas obligatoire et où la distanciation sociale est plus difficile à faire respecter. Le SIPPT a proposé au Collège d'attendre la position de nos autorités au niveau national avant de définir de nouvelles mesures de prévention et ou de protection.

Le projet pilote Covid-19 portant sur l'utilisation régulière des tests salivaires pour les membres du personnel enseignant serait abandonné au profit des autotests (frottis nasal moins profond).

Il n'y a pas eu de changements majeurs à ce sujet lors du dernier CoDeCo.

Espérant que ces renseignements seront de nature à vous satisfaire, je vous prie d'agréer, Monsieur le Conseiller provincial, l'assurance de ma considération distinguée.»

A insérer au Bulletin provincial en vertu du prescrit de l'Art. L2212-35 du Code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation.

Le 6 juillet 2021

Le Directeur général provincial

(s) S. UYSTPRUYST

Service public de Wallonie  
DG05- Direction du Hainaut  
Dossier n° 050004/2021/FIN/TS90/008499

## **FINANCES**

—

Objet : Conseil communal de COMINES-WARNETON – Délibération du 26 avril 2021 – Approbation

### **Conseil communal**

—

Par arrêté du 21 juin 2021, j'ai décidé d'approuver la délibération du 26 avril 2021 par laquelle le Conseil communal de COMINES-WARNETON amende le budget ordinaire et extraordinaire de l'exercice 2021.

Mons, le 25 juin 2021

*Le Gouverneur,*  
*(s) Tommy LECLERCQ*

Province de Hainaut

Inspection générale des Ressources Humaines

Services administratifs

## **PERSONNEL PROVINCIAL**

—

Objet : Règlement de travail personnel non enseignant provincial - Dispositions en vue de définir un télétravail structurel

### **Personnel non enseignant**

#### LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

Séance du 15 décembre 2020

Mons le 10 décembre 2020

Mesdames, Messieurs,

En date du 19 novembre 2020, vous avez marqué votre accord sur le règlement relatif au télétravail.

Nous vous soumettons la résolution à valider pour le Conseil provincial

LE CONSEIL PROVINCIAL DECIDE :

De marquer son accord sur le projet de résolution relatif au règlement de télétravail à soumettre au Conseil provincial.

LE COLLEGE PROVINCIAL DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL

(s) P. MELIS

LE PRESIDENT

(s) S. HUSTACHE

Objet : Règlement de travail personnel non enseignant provincial - Dispositions en vue de définir un télétravail structurel

Vu le Règlement de travail applicable au personnel non enseignant provincial;

Considérant que des dispositions doivent être prises en vue de définir le cadre d'un télétravail structurel ;

Considérant que le télétravail doit être intégré au Règlement de travail afin de répondre aux obligations légales en la matière ;

Considérant que les articles concernant le télétravail précisent notamment la procédure en elle-même et les conditions d'accès ;

Considérant que le règlement télétravail est le suivant :

### **Règlement relatif aux modalités de télétravail et de travail à domicile**

#### **tel que prévu au règlement de travail**

#### **Article 1<sup>er</sup>. Champ d'application**

§1 Le présent règlement consiste à définir les modalités selon lesquelles le télétravail peut être effectué par les agents.

Ce règlement fait partie intégrante du règlement de travail.

§2 Le télétravail est ouvert à l'ensemble des agents statutaires et contractuels.

§3 Les agents employés à temps partiel peuvent également accéder au télétravail (au prorata de leur temps de travail), sous réserve du bon fonctionnement du service ou de l'institution.

#### **Article 2. Définition**

Le télétravail est défini comme une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui peut être effectué dans les locaux provinciaux est réalisé en dehors de ceux-ci de façon régulière et/ou occasionnelle. Si la définition la plus commune fait référence à l'utilisation des technologies de l'information. A la Province de Hainaut, la dite définition est étendue à toute forme de travail à domicile.

### **Article 3. Conditions d'accès**

- Accessible uniquement aux agents occupés au moins à ½ temps et actifs dans l'institution depuis plus de 6 mois quel que soit sa catégorie professionnelle et son grade.
- Basée exclusivement sur le caractère « télétravaillable » de toute(s) ou partie(s) des tâches réalisées par l'agent demandeur.
- Pour des missions ne nécessitant pas par nature de présence physique permanente ou quasi-permanente dans les locaux de leur institution peuvent accéder au télétravail.

Les niveaux A5 sont autorisés à télétravailler selon les mêmes dispositions que les autres agents, à charge pour le Directeur Général Provincial de limiter le cas échéant selon les demandes formulées et selon les besoins.

En ce qui concerne les hauts fonctionnaires (grade A6 à A8), ils sont autorisés à télétravail **20 jours/an maximum**. Ils doivent, par ailleurs, tenir informé le DGP quant à leurs jours de prestation en télétravail.

### **Article 4. Nature de l'activité**

Toute activité ou partie d'activité pouvant être effectuée en télétravail doit remplir les critères suivants :

- 1°) L'activité peut être exécutée de manière individuelle et autonome ;
- 2°) L'activité ne nécessite pas de relation de proximité ;
- 3°) l'agent est capable de gérer les tâches qui lui sont confiées dans les délais impartis ;
- 4°) l'agent est capable en toute autonomie d'atteindre les objectifs qui lui sont demandés.

### **Article 5. Procédure**

§1 Le télétravail se fait sur **base volontaire et ne constitue ni un droit ni une obligation.**

*En cas de mouvement social (grève), l'employeur ne pourra pas obliger les agents à télétravailler.*

§2 Il appartient à l'agent d'en faire la demande initiale via le formulaire prévu à cet effet. Celle-ci est soumise au supérieur hiérarchique qui motive la décision d'autorisation à télétravailler. La demande motivée est ensuite transmise à la direction de l'institution pour accord.

En cas d'accord, elle est adressée à l'IGRH qui se chargera d'en assurer le suivi auprès du Collège provincial pour validation définitive.

En cas de désaccord, le responsable hiérarchique devra motiver sa décision auprès de l'agent concerné.

L'agent a la possibilité d'introduire un recours à l'encontre de cette décision dans un délai de 10 jours ouvrables auprès du Directeur Général Provincial. Ce courrier reprendra les raisons pour lesquelles l'agent s'estime lésé.

§3 L'autorisation doit mentionner :

- Le lieu où s'exerce le télétravail. Pour des raisons de couverture d'assurance, le télétravail sera presté à cette adresse ;
- L'engagement du télétravailleur à respecter les règles de sécurité informatique imposées (Charte informatique) ;

L'engagement du télétravailleur à suivre les formations utiles au télétravail.

## **Article 6. Organisation**

§1 Le télétravail est autorisé à raison de **deux jours maximum par semaine**, sauf cas exceptionnels.

Les cas exceptionnels peuvent se définir de la manière suivante :

- Un cas de force majeure interdit ou limite toute présence sur le lieu de travail. Le Collège provincial en prend alors acte et décide de mettre en place cette forme d'organisation du travail (exemple : incendie sur le lieu de travail, ...).
- Une recommandation extérieure invite les employeurs à limiter toute présence sur le lieu du travail. Le Collège provincial en prend acte et décide, s'il estime requis, de mettre en place cette forme d'organisation du travail (exemple : pandémie).

§2 Le télétravail est basé sur une formule souple, sans jours fixes et sans fréquence hebdomadaire régulière obligatoire.

§3 Le télétravail peut s'effectuer par journée entière ou par demi-jour, sous réserve de l'accord du supérieur hiérarchique, des besoins du service et d'un présentiel minimum au sein des locaux de l'institution.

§4 Les tâches qui devront être réalisées sont déterminées en concertation avec le supérieur hiérarchique et dans le respect des critères fixés à l'article 4.

§5 Si l'intérêt du service l'exige, la journée planifiée en télétravail peut être reportée ou annulée. La décision de report ou d'annulation d'une journée de télétravail planifiée devra faire l'objet d'un avis motivé par le responsable hiérarchique.

§6 Au terme de la prestation, le supérieur hiérarchique est en droit de solliciter un compte rendu (fiche de suivi).

§7 La législation sur le temps de travail est applicable aux télétravailleurs. Les prestations en télétravail s'effectueront du lundi au vendredi.

Le télétravailleur est tenu de respecter le nombre d'heures devant être effectuées par jour, conformément à l'horaire repris au règlement de travail.

§8 Aucune prestation supplémentaire ne peut être accordée sauf exception moyennant demande motivée par le responsable hiérarchique.

§9 L'agent est joignable par téléphone ou par mail durant les plages horaires auxquelles il est soumis.

§10 La Province fournit, installe et entretient les équipements informatiques nécessaires au télétravail ainsi qu'un service approprié d'appui technique.

§11 Si l'agent n'est pas équipé d'un téléphone portable professionnel, il devra effectuer un renvoi de la ligne fixe du bureau vers son téléphone fixe personnel ou son téléphone mobile personnel.

§12 Si l'agent dispose d'un pc portable nominatif, un avantage en nature sera déclaré.

## **Article 7. Droits et obligations**

§1 L'agent conserve les mêmes droits et obligations que lorsque celui-ci travaille au sein de l'institution provinciale.

Ce principe vaut tant pour la charge de travail, l'évaluation, la formation, l'évolution de carrière qu'en matière de couverture d'assurance accident du travail.

Le télétravailleur doit pouvoir accéder aux informations concernant l'institution et le service.



§2 L'agent prend soin des équipements qui lui sont confiés, et pour toute utilisation de ce matériel, est tenu de respecter la Charte informatique qui lui aura été transmise et qu'il aura signé au préalable.

§3 En cas de dol, faute lourde ou de faute légère habituelle relatifs aux règles de sécurité informatique, l'accès aux solutions techniques permettant le télétravail sera suspendu, dans l'attente d'une décision de l'autorité compétente.

§4 En cas de vol, de perte ou de dégâts aux équipements ou aux données utilisées, l'agent doit avertir immédiatement sa hiérarchie, de fournir les informations dont il dispose et qui sont de nature à permettre d'obtenir réparation du préjudice subi et, le cas échéant, de déposer plainte auprès des autorités compétentes.

§5 En cas de panne ou en de toute autre circonstance l'empêchant de continuer à effectuer son travail, le télétravailleur en informe immédiatement sa hiérarchie qui pourra convenir d'un travail de remplacement ou d'un retour de l'agent à son poste de travail au sein des locaux de l'institution. Si ces 2 options ne sont pas possibles, le responsable hiérarchique peut, en dernier recours, inviter l'agent à prendre un des congés prévu au Statut du personnel non-enseignant.

### **Article 8. Suspension et fin du télétravail**

§1 Le non-respect des règles énoncées dans le présent règlement peut entraîner le retrait de l'autorisation de télétravailler, sous réserve de l'avis motivé du responsable de l'institution et d'une décision par le Collège provincial.

§2 L'impossibilité pour un agent de satisfaire aux tâches qui lui sont attribuées ainsi que l'impossibilité d'atteindre certains objectifs peuvent également entraîner le retrait de l'autorisation.

§3 L'autorisation peut être suspendue à tout moment pour les besoins du service moyennant un avis motivé du responsable hiérarchique.

§4 En cas de changement d'institution/service ou de fonction, l'autorisation sera automatiquement révoquée.

§5 A tout moment, l'agent peut décider unilatéralement de mettre fin au travail à distance. Celui-ci conserve le droit d'introduire une nouvelle demande sans être tenu à un quelconque délai.

### **Article 9. Maladie et accident du travail**

§1 En cas de maladie, les règles prévues par le Statut provincial ainsi que les procédures doivent être observées.

§2 Il est strictement interdit de télétravailler lorsque l'agent est couvert par un certificat médical.

L'agent reste tenu d'informer sa ligne hiérarchique, ou la personne désignée dans le protocole d'absences, de son incapacité de travail selon les modalités établies par le Statut provincial.

§3 Si l'agent décide, en accord avec son médecin traitant, de mettre fin à son certificat médical, celui-ci pourra accomplir ses prestations en télétravail conformément aux recommandations médicales de la médecine du travail, pour autant que celles-ci soient conciliables avec l'intérêt du service.

§4 La législation relative aux accidents du travail s'applique également aux télétravailleurs.

En cas d'accident de travail, l'agent fournit tout élément utile à la qualification de l'accident.

L'accident survenu au télétravailleur est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenir pendant l'exécution du contrat de travail, s'il se produit :

- Sur le lieu mentionné par écrit comme lieu d'exécution du travail ;
- Durant la période temporelle de télétravail autorisée, telle que reprise *infra*.

La présomption s'applique pendant les heures de travail que le télétravailleur aurait à effectuer s'il était employé dans les locaux de l'institution.

### **Article 10. Indemnité forfaitaire**

Une indemnité forfaitaire de 5€/jour (avec une limite maximale de 20€/mois) de prestation est accordée au télétravailleur afin de couvrir les frais énergétiques, de connexion internet et tout autre frais propres à l'employeur engendré par le télétravail.

Cette indemnité n'est pas soumise au précompte professionnel, ni aux cotisations sociales.

### **Article 11. Prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail**

§1 Les dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs.

§2 Le télétravailleur devra, idéalement, disposer d'un espace dédié ainsi que du mobilier nécessaire à la réalisation du travail

§3 Il appartient à la Province d'informer le télétravailleur des mesures de protection et de prévention en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, notamment celles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation.

Le télétravailleur peut demander une visite du Service Interne de Prévention et de Protection au Travail.

### **Article 12. Respect de la vie privée du télétravailleur**

L'employeur doit garantir le respect de la vie privée du télétravailleur.

L'agent aura un **droit à la déconnexion** en dehors de la plage de joignabilité. Aucun reproche ne pourra lui être adressé s'il ne répond pas à une sollicitation adressée en dehors de celle-ci.

### **Article 13. Confidentialité renforcée et protection des données**

Le télétravailleur doit s'assurer du respect de la confidentialité, de l'intégrité et de la disponibilité des informations et documents (RGPD) qui lui sont confiés et auxquels il a accès dans le cadre professionnel. Le télétravailleur s'engage à respecter les règles de sécurité informatiques imposées (Charte informatique).

*Le règlement tel que proposé fera l'objet d'une évaluation après 6 mois de fonctionnement.*

Vu l'avis syndical ;

Vu l'avis du Directeur financier ;

Sur proposition du Collège provincial ;

**ARRETE** :

**Article 1er** : Les articles concernant le télétravail tel qu'exposés ci-dessus sont validés et peuvent être intégrés au Règlement du travail applicable au personnel non enseignant provincial.

**Article 2** : La présente résolution entrera en vigueur le premier du mois qui suit l'approbation de la Tutelle.

En séance à Mons, le 15 décembre 2020

Le Directeur général provincial,  
(s) Sylvain UYSTPRUYST

Le Président,  
(s) Armand BOITE

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 15 février 2021, à l'exception des mots « occupés au moins à ½ temps » et du premier point de l'article 3 du règlement, au motif qu'il y a une discrimination, sans raison objective, entre les travailleurs à temps partiel occupés à moins d'un mi-temps et ceux occupés à au moins un mi-temps (violation du principe général de droit de l'égalité et de non discrimination déduit des articles 10 et 11 de la Constitution)

et moyennant les remarques suivantes :

- La résolution du Conseil provincial susvisée a fait l'objet d'une concertation syndicale. Or, seules sont concertées les mesures à propos du personnel que le Roi n'a pas considérées comme réglementation de base (article 11, §1er, alinéa 1er, 2° de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.
  
- Les conditions d'exonérations fiscales et sociales pour les indemnités en matière de télétravail ne valent que pour le télétravail régulier (et non pas occasionnel) au sens des dispositions administratives fédérales. Il est conseillé de consulter les instructions du Service public fédéral Finances et de l'ONSS sur leur site internet respectif pour plus d'informations.

de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/03/A2021-5662/TD/050221/PRO.HAINAUT-09 AM 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 1<sup>er</sup> juillet 2021

Monsieur le Directeur général provincial

(s) Sylvain UYSTPRUYST

Monsieur le Président du Conseil provincial

(s) Armand BOITE