

Bulletin provincial



SOMMAIRE

—

Page

	<i>Page</i>
<u>CONSEIL PROVINCIAL</u>	
<i><u>QUESTIONS & REPONSES AU COLLEGE PROVINCIAL :</u></i>	
Question de M. PARMENTIER L., Conseiller provincial, concernant l'amélioration de l'accessibilité des bâtiments provinciaux.	<u>328</u>
Question de M. PARMENTIER L., Conseiller provincial, concernant la mise en place des recommandations relatives aux hausses des prix en marchés publics par la chancellerie du premier ministre.	<u>332</u>
Question de M. PARMENTIER L., Conseiller provincial, concernant les normes de sécurité incendie pour les bâtiments.	<u>336</u>
Question de M. PARMENTIER L., Conseiller provincial, concernant l'attention accrue portée à la santé mentale et à la sécurité au travail depuis la crise du coronavirus.	<u>340</u>
Question de M. PARMENTIER L., Conseiller provincial, concernant une nouvelle norme pour la protection des données et de la vie privée.	<u>347</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.

QR13 Collège-2022

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

Concerne : AMÉLIORATION DE L'ACCESSIBILITÉ DES BÂTIMENTS PROVINCIAUX

« Chers Membres du Collège provincial,

Acteurs de première ligne, les bâtiments provinciaux se doivent d'être exemplaires en matière d'accueil et d'accessibilité.

Au niveau Fédéral, la DG Personnes handicapées et la Régie des Bâtiments viennent de lancer les premières expertises sur le terrain afin de définir les améliorations à apporter dans chacune des 14 antennes de la DG Personnes handicapées.

Le programme d'investissements de la Régie des Bâtiments prévoit en effet qu'une attention particulière sera apportée aux antennes de la DG Personnes handicapées afin d'en « faire des vitrines d'exemplarité en matière d'aménagement pour l'accueil des personnes en situation de handicap ».

Cette mesure est d'ailleurs la concrétisation d'une action listée dans le Plan d'action fédéral Handicap adopté en juillet 2021 par le gouvernement fédéral.

Les expertises et états des lieux sont coordonnés et effectués par des experts issus des deux administrations et ceux d'un organisme externe (Inter pour la Flandre et AccessAndGo pour la Wallonie et Bruxelles). Cette expertise externe garantit un regard critique sur les besoins car l'objectif final « est bien de viser l'exemplarité et pas la conformité », Ce travail permettra de prioriser les besoins et les travaux à mettre en œuvre.

Pourriez-vous me faire connaître la feuille de route mise en place par notre province afin d'améliorer l'accessibilité de ses bâtiments provinciaux ?

Existe-t-il in plan global d'accessibilité basé sur la formation de nos agents provinciaux, l'investissement dans nos bâtiments et l'information des usagers ?

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.

Depuis plusieurs années, la Province de Hainaut via ses services (HGP, HIT, DGAS, SIPPT, ...), accorde une attention particulière à garantir un accès adapté aux bâtiments aux personnes à mobilité réduite.

Des aménagements sont étudiés et réalisés, tant pour que les personnes en situation de handicap ne soient pas lésées par des facteurs environnementaux, que pour des raisons de sécurité.

Pour ce qui concerne l'accès aux bâtiments, les différents concepteurs techniques (architectes, agents techniques, ...) ont connaissances des règles concernant à l'accessibilité des bâtiments aux personnes à mobilité réduite.

Pour tout projet de construction et de rénovation, tout bâtiment public faisant l'objet d'une demande de permis doit répondre à des normes d'accessibilité.

Il y a également une volonté de réduire les obstacles qui pourraient compromettent la participation des PMR à la vie économique, sociale et culturelle.

Au niveau de la vie économique, certains marchés établis par la Province (travaux, nettoyage, entretien des abords, ...) sont réservés pour des Entreprises de Travail Adapté.

Il en est de même pour certains marchés publics où des clauses sociales sont stipulées par le pouvoir adjudicateur dont les objectifs sont socioprofessionnels, soit pour la formation/l'insertion de demandeurs d'emploi ou d'apprenant ou soit pour l'intégration de personnes en situation de handicap.

Au-delà du respect des prescriptions réglementaires axées principalement sur l'accessibilité, depuis les abords vers l'accès aux bâtiments, il y a également l'aménagement des locaux par un équipement adapté aux personnes à mobilité réduite, mais également à d'autres catégories de handicap.

Une attention particulière est également donnée pour certaines institutions accueillant un public à des fins culturelles et touristiques. Aussi, en 2018, la Province de Hainaut a demandé qu'un pré-audit sur l'accessibilité soit réalisé dans le cadre d'un plan d'investissement. Deux dossiers ont été déposés auprès du pouvoir subsidiant et un accord a été obtenu en 2019 :

- Le musée du Grand Hornu ;
- Le musée d'art du PBS22.

Ceux-ci sont toujours en cours. Les aménagements, adaptations techniques et mobiliers pour différents types d'handicap :

- Personne en fauteuil roulant / marchant difficilement ;
- Personne aveugle / malvoyante ;
- Personne sourde / malentendante ;
- Personne ayant des difficultés de compréhension.

Formations :

Certaines formations RGB relatives à la gestion de services pour personnes handicapées sont organisée par l'I.P.F.H. depuis quelques années.

L'I.P.F.H. a également organisé en 2015 une formation à l'accueil des agents provinciaux porteurs d'un handicap. Cette formation était adressée aux responsables d'institution.

Concernant l'aspect technique propre aux infrastructures, différents guides existent et sont régulièrement utilisés depuis le stade de la conception jusqu'à la réalisation.

Le « Guide d'aide à la conception d'un bâtiment accessible », réalisé par le « CAWaB - Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles » est l'outil le plus complet reprenant l'ensemble des thèmes :

- Accessibilités ;
- Stationnement ;
- Voie d'accès et entrée ;
- Circulation horizontale et verticale ;
- Espace sanitaire ;
- Espaces divers (d'accueil, de service, spécifiques, ...)
- Mobiliers (intérieurs/extérieurs) ;
- Finition / Revêtements / Eléments de guidage ;
- Informations / Signalétiques ;
- Techniques sanitaire (accès, équipements, robinetterie, ...)
- Techniques électricité (dispositifs d'appel, d'électricité, d'éclairage, ...)
- Techniques de sécurité.

Il convient également de rappeler que, en ce qui concerne les lieux de travail, le Code du bien-être précise que ceux-ci doivent être aménagés en tenant compte des travailleurs handicapés.

Cette disposition s'applique notamment aux portes, voies de communications, escaliers, équipements sociaux et postes de travail utilisés ou occupés directement par des travailleurs handicapés (art. III.1-3. du Code).

Vous trouverez ci-dessous quelques directives et bonnes pratiques au niveau de l'accessibilité aux bâtiments :

Accès au bâtiment

Couloir d'accès de largeur > 1 m 20 et de hauteur > 2 m 30 ;

Seuils < 2 cm ;

Plan incliné de max. 4° en guise d'alternative aux escaliers ;

Paillason incorporé au revêtement de sol.

Itinéraires de circulation intérieurs

Couloir idéalement > 1 m 50, (passage limité > 1 m 20), hauteur > 2 m 30 ;

Couloir avec identification visuelle et au toucher grâce aux finitions structurées, aux couleurs ou aux matériaux ;

Signalisation des obstacles ou des écarts de niveaux.

Porte

Largeur > 90 cm et hauteur > 2 m 10 ;
Couleur contrastée avec l'environnement (pour les malvoyants) ;
Porte automatique ;
Porte vitrée avec marquage contrasté sur 3 niveaux.

Escaliers

De préférence à volée droite avec contremarches et sans nez de marche ;
Palier après 12 marches ainsi qu'en cas de changement de direction ;
Marche à bord contrasté et antidérapant (au moins pour la première et la dernière marche).

Garde-corps

Des deux côtés de l'escalier ou du plan incliné ;
Rambarde pouvant être fermement prise en main ;
Couleur contrastée.

Espérant que ces renseignements seront de nature à vous satisfaire, nous vous prions 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 07 septembre 2022

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.

QR14 Collège-2022

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

Concerne : MISE EN PLACE DES RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX HAUSSES DES PRIX EN MARCHÉS PUBLICS PAR LA CHANCELLERIE DU PREMIER MINISTRE

« Chers Membres du Collège provincial,

Suite au contexte économique et politique actuel, la passation et l'exécution de nombreux marchés publics sont perturbés.

Compte tenu des nombreuses questions que se posaient tant les opérateurs économiques que les adjudicateurs, la Chancellerie du Premier Ministre vient de publier des recommandations¹ concernant les hausses de prix importantes, notamment en raison de la guerre en Ukraine.

Compte tenu de diverses circonstances, dont la reprise économique après la crise du covid-19 mais également de la récente guerre en Ukraine et des diverses sanctions qui ont été imposées par la suite à la Russie et des incertitudes auxquelles ce conflit militaire donne lieu, de nombreux produits finis, de produits manufacturés ou de matières premières ont connu des augmentations et des fluctuations de prix considérables voire extrêmes au cours des dernières semaines (c'est entre autres le cas pour l'énergie, les carburants, l'aluminium, l'acier, le cuivre, les colles, les produits hydrocarbures, le bois, etc.).

En outre, il ne peut être exclu que des problèmes d'approvisionnement puissent survenir pour certains produits. Les problèmes susmentionnés ne se posent pas seulement dans de nombreux marchés de travaux et de services manuels, mais peuvent également se faire sentir dans certains marchés de fournitures et de services.

¹ <https://www.publicprocurement.be/fr/documents/recommandations-concernant-les-hausses-de-prix-importantes-notamment-en-raison-de-la>

Ces circonstances entraînent dans de nombreux cas des difficultés importantes pour les soumissionnaires lorsqu'il s'agit de fixer les prix dans des marchés publics dont la procédure de passation est en cours et pour lesquels des offres doivent encore être soumises. La période pendant laquelle les fournisseurs peuvent maintenir un certain prix a été considérablement réduite pour un certain nombre de produits.

En outre, de nombreux marchés publics rencontrent également des problèmes au cours de l'exécution, en raison de l'absence de clause de révision des prix ou, le cas échéant de l'inadéquation de ces clauses et, le plus souvent, du fait que les indices auxquels elles se réfèrent en reflètent plus suffisamment rapidement l'évolution des prix.

Ces circonstances peuvent, dans certains cas, conduire à une rupture de l'équilibre contractuel. Cela soulève en pratique un certain nombre de questions. C'est pourquoi des recommandations ont été élaborées, dans lesquelles des conseils pratiques sont fournis à toutes les parties contractantes concernées.

Malgré ces circonstances, il est essentiel que les parties arrivent à une solution acceptable pour la continuité du marché. En outre, il est rappelé que l'entrepreneur principal a l'obligation de veiller à ce que ses sous-traitants soient correctement dédommagés, dans la mesure où ils ont droit à une part du dédommagement issu de la modification éventuelle du contrat.

Pourriez-vous me faire connaître les modalités de la mise en place de ces recommandations dans les marchés en cours et dans les marchés futurs ?

A l'heure d'aujourd'hui, quel est l'impact des différentes hausses de prix sur les marchés publics de travaux, de services manuels, de fournitures et de services en cours ?

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.

Celle-ci fait suite aux recommandations concernant les hausses de prix importantes émanant de la Commission Fédérale des Marchés Publics.

Modalités de mise en place de ces recommandations

1. Nos cahiers de charges prévoient systématiquement les clauses de réexamen prévus à l'article 38 de l'Arrêté Royal du 14.01.13 établissant les règles générales d'exécution et plus particulièrement l'article 38/9 - « Circonstances imprévisibles dans le chef de l'adjudicataire » qui permet à celui-ci d'obtenir une révision du marché pour le préjudice subi, sous certaines conditions.

2. Pour les marchés $\geq 120.000\text{€}$ ou un délai d'exécution ≥ 120 jours ouvrables :
Obligation d'appliquer une formule de révision de prix qui tient compte de l'évolution des salaires et des matériaux – la formule la plus usitée est :

$$0,40 \times s/S + 0,40 \times i/I + 0,20$$

s : indice des salaires le mois d'exécution

S : indice des salaires à l'ouverture des offres

i : indice des matériaux le mois d'exécution

I : indice des matériaux à l'ouverture des offres

Différents exemples de l'application de cette formule :

Marchés adjugés en 01/20	et en exécution en 06/22 : 32,40%
01/21	06/22 : 25,84%
06/21	06/22 : 15,97%
01/22	06/22 : 9,32%

- Si l'entreprise considère que l'application de cette formule de révision couvre les hausses de prix qu'elle aurait subies, elle ne revendiquera pas l'application des clauses de réexamen ;
 - Si l'entreprise estime que cette révision n'est pas suffisante, elle sollicitera l'application d'une des clauses reprises à l'art 38 dans les conditions légales prévues. Il s'agira alors d'une négociation entre HGP et la société sur base d'une réclamation chiffrée et détaillée qui ne pourra intervenir qu'à la fin des travaux.
-

Pour les chantiers en cours d'exécution, les entreprises nous transmettent un courrier d'intention mais non chiffré dénonçant ces circonstances imprévisibles en invoquant l'art 38/9. Il est à noter que certaines sociétés ont effectué la même démarche lors de la crise Covid.

Pour les futurs marchés, il serait possible d'envisager une clause de révision quels que soient le montant et le délai d'exécution même si l'art 38/7 ne l'impose pas et de continuer à insérer dans nos documents de marché toutes les clauses de réexamen prévues à l'art 38 de l'AR du 14/01/13.

IMPACT DES DIFFERENTES HAUSSES DE PRIX – MARCHES DE TRAVAUX HGP

Actuellement, ces hausses concernent principalement l'application de la formule de révision. Pour nos quatre chantiers les plus importants en cours, nous sommes à ce jour à $\pm 815.000\text{€}$ (HTVA) avec une estimation de $\pm 750.000\text{€}$ pour terminer ces travaux.

Exemples de taux de révision pratiqués pour dossiers actuellement en cours:

GHLIN – CPESM : Construction de la salle de sports : 27% en mai 2022 (dossier adjugé en 2019) ;

MONTIGNIES-SUR-SAMBRE- Ecole Clinique : Construction d'un service résidentiel pour adultes « l'Odyssée » : 29% en mai 2022 (dossier adjugé en 2019) ;

ATH – IPES : Construction de la salle de sports : 31% en avril 2022 (dossier adjugé en 2020).

Pour nos autres chantiers, difficile de chiffrer, mais on parle en centaines de milliers d'euros.

CONCLUSION :

En fonction des révisions contractuelles très importantes à honorer et des futures demandes de réparation du préjudice subi, l'impact financier pour HGP sera conséquent et se chiffrera en millions d'euros à l'extraordinaire. Travaillant en enveloppe fermée, HGP n'aura d'autres choix que de désaffecter des crédits prévus pour certains projets et de les réaffecter sur les chantiers en demande de crédits supplétifs.

Espérant que ces renseignements seront de nature à vous satisfaire, nous vous prions 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 07 septembre 2022

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.

QR17 Collège-2022

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

Concerne : NORMES DE SÉCURITÉ INCENDIE POUR LES BÂTIMENTS

« Chers Membres du Collège provincial,

L'arrêté royal du 7 juillet 1994 fixant les normes de base en matière de prévention contre l'incendie et l'explosion, auxquelles les bâtiments [...] doivent satisfaire a fait l'objet de modifications de telle sorte que des normes de base sont désormais définies pour la prévention des incendies et des explosions dans les bâtiments.

Ces modifications entrent en vigueur le 1er juillet 2022.

La réforme instaure également différentes adaptations obligatoires des règles de sécurité incendie pour les nouveaux bâtiments à construire, y compris une adaptation importante des règles de sécurité incendie pour les façades, les parkings, les chaufferies et les ascenseurs installés dans les bâtiments.

L'arrêté royal du 7 juillet 1994 fixe les conditions minimales auxquelles doivent répondre la conception, la construction et l'aménagement des bâtiments afin de :

- prévenir la naissance, le développement et la propagation d'un incendie ;
- assurer la sécurité des personnes ;
- faciliter de façon préventive l'intervention du service d'incendie.

Les spécifications techniques contenues dans l'arrêté royal du 7 juillet 1994 sont d'application :

- aux bâtiments à construire;
- aux extensions aux bâtiments existants, en ce qui concerne la seule extension.

L'arrêté royal du 7 juillet 1994 n'est pas d'application aux bâtiments existants.

On entend par « bâtiments existants » :

les bâtiments élevés et moyens, pour lesquels la demande de construction a été introduite avant le 26 mai 1995;

les bâtiments bas pour lesquels la demande de construction a été introduite avant le 1er janvier 1998;

les bâtiments industriels pour lesquels la demande de construction a été introduite avant le 15 août 2009.

Pourriez-vous me faire connaître l'impact de ces modifications sur les différents projets de construction ou d'aménagement de nos bâtiments provinciaux ?

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.

Pour rappel, ces modifications sont entrées en vigueur le 1er juillet 2022 et sont d'application pour tous les nouveaux bâtiments à construire et pour les extensions de bâtiments existants.

La majorité des modifications de l'A.R. fixant les normes de base en matière de prévention contre l'incendie et l'explosion, auxquelles les bâtiments doivent satisfaire comportent des possibilités complémentaires, des assouplissements et des clarifications des règles existantes. A l'exception de quelques règles, ces modifications n'entraînent pas de renforcement des règles existantes. Actuellement, pour les différents projets de construction de H.G.P., cela n'a que peu d'incidence, d'autant que pour ce type de modifications, des dispositions transitoires sont prévues : pour les permis de bâtir demandés avant le 1er juillet 2022, les anciennes règles continuent à s'appliquer.

Pour les futurs projets, les études tiendront compte de ces modifications, mais cela n'aura pas ou peu d'impact.

H.G.P., le SIPPT et Cohezio ont conjointement analysé ces diverses modifications qui concernent notamment les points suivants :

- Mise à jour des règles concernant les parkings, compte tenu de l'évolution des matériaux utilisés pour la fabrication des voitures. Il est désormais également possible de prévoir un système de sprinkler, alors qu'auparavant, seuls les systèmes d'extraction de fumée et de chaleur étaient mentionnés.
 - Pas d'impact, il s'agit de parkings intérieurs, inexistant dans le Patrimoine Provincial
- Clarification et assouplissement de certaines règles existantes.
 - Pas d'impact
- Nouvelles règles visant à limiter la propagation du feu d'une façade à l'autre.
 - Il y a un impact technique, mais pour l'impact financier, cela reste à étudier mais devrait être minime
- Portes coupe-feu : désormais, seules les classifications européennes sont valables.

- Pas d'impact
- Chaufferies : les dispositions relatives aux chaufferies ayant été supprimées de la norme B 61-001, ces dispositions figurent désormais dans l'arrêté royal.
- Pas d'impact
- Locaux techniques : pour les compartiments techniques plus petits, un accès via une porte coupe-feu EI1 60 est désormais suffisant. Il n'est plus systématiquement nécessaire de prévoir un sas.
- Pas d'impact, il s'agit d'un assouplissement

Parkings

Les matériaux utilisés pour la fabrication des voitures ont évolué (utilisation croissante de plastiques). De plus, l'arrivée sur le marché de véhicules fonctionnant avec des carburants alternatifs modifie également la donne en matière de sécurité incendie. Enfin, il existe également de nombreuses innovations structurelles dans la construction des parkings. Ce contexte changeant complique la tâche des pompiers dans la maîtrise des incendies survenant dans les parkings.

Le législateur ne pouvait pas rester à la traîne par rapport à ces faits.

Les nouvelles prescriptions tiennent compte de la superficie et/ou de la profondeur du parking : les mesures prescrites augmentent en importance avec la superficie et/ou la profondeur.

Il est désormais possible de prévoir un système de sprinkler comme moyen de lutte contre l'incendie, alors qu'auparavant, seul un système d'extraction de fumée et de chaleur était mentionné.

Les exigences relatives à la réaction au feu des revêtements de sol des parkings sont passées de A2_{FL} à B_{FL} afin de tenir compte des revêtements de sol contenant des matériaux synthétiques.

Façades

Certaines modifications ont été introduites pour réduire le risque de propagation du feu d'une façade à une autre. Ces modifications ont été motivées par l'incendie de l'immeuble à appartements Grenfell à Londres en 2017, où le revêtement de façade inflammable a eu un impact dramatique.

En outre, les modifications ont tenu compte de l'évolution vers des techniques de construction durables et neutres en énergie, qui apportent également de nouveaux risques.

Portes résistantes au feu

Les prescriptions relatives aux portes coupe-feu ont été adaptées pour correspondre aux classifications européennes. À partir du 1^{er} juillet 2022, seules les classifications européennes sont valables.

Les exigences complémentaires concernant la planéité, les tolérances dimensionnelles, la résistance mécanique et la durabilité s'appliquent uniquement si la porte coupe-feu ne porte pas de marquage CE..

Les chaufferies

Auparavant, la norme NBN B 61-001 était le document reprenant les exigences en matière de sécurité incendie des chaufferies. Mais la dernière révision de cette norme belge ne contient plus ces exigences.

En conséquence, les prescriptions concernant les chaufferies sont dorénavant reprises dans l'A.R. en matière de sécurité incendie des bâtiments. Les évolutions technologiques de ces dernières années ont été prises en compte.

On a également tenu compte du débit calorifique (au lieu de la puissance nominale) de l'appareil de combustion, de la charge calorifique du lieu de stockage du combustible et du type de combustible (gazeux, liquide ou solide).

Compartiments techniques

Pour les compartiments techniques de petites dimensions, une porte ayant une résistance au feu de EI1 60 est désormais suffisante. Il n'est plus nécessaire de prévoir de sas.

Escaliers et ascenseurs

Une distance minimale entre les accès des cages d'escalier n'est plus requise. Cependant, les sorties doivent toujours se trouver dans des zones de directions opposées.

Dans les bâtiments de taille moyenne, les cages d'escalier et les cages d'ascenseur ne doivent plus obligatoirement être placées dans des enceintes séparées.

Sorties et voies d'évacuation

Une communication entre deux compartiments n'est pas considérée comme une sortie, mais elle peut être prise en compte dans le calcul des distances maximales à parcourir jusqu'à une sortie.

Annonce, alerte, alarme et moyens d'extinction des incendies

Les prescriptions concernant l'annonce, l'alerte, l'alarme et les moyens de lutte contre l'incendie, figurant aux annexes 2/1, 3/1 et 4/1, doivent uniquement être considérées comme des lignes directrices.

Les pompiers disposent en effet désormais d'une compétence élargie pour déterminer ces prescriptions en fonction des risques que présente le bâtiment, et de leurs propres possibilités.

De plus, la disposition selon laquelle les circuits électriques d'alerte et d'alarme doivent être séparés l'un de l'autre a été supprimée.

Espérant que ces renseignements seront de nature à vous satisfaire, nous vous prions 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 07 septembre 2022

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.

QR18 Collège-2022

Question de M. Luc PARMENTIER, Conseiller provincial.

Concerne : UNE ATTENTION ACCRUE PORTÉE À LA SANTÉ MENTALE ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DEPUIS LA CRISE DU CORONAVIRUS

« Chers Membres du Collège provincial,

Si la pandémie de coronavirus a mis notre santé mentale et nos émotions à rude épreuve, la Covid-19 a également souligné l'importance de la santé psychologique au travail.

À cet égard, l'ISO a pris le problème à bras le corps et a élaboré une nouvelle norme: ISO 45003 - Management de la santé et de la sécurité au travail – Santé psychologique et sécurité au travail – Lignes directrices pour la gestion des risques psychosociaux. Cette norme aide les employeurs à créer un environnement propice à la sécurité mentale de leurs travailleurs.

La norme ISO 45003 est une norme mondiale qui fournit des lignes directrices pratiques en matière de santé psychologique au travail. En plus de définir les risques psychosociaux, cette norme crée un cadre de management qui reconnaît que ces risques constituent des défis majeurs pour la santé, la sécurité et le bien-être au travail.

Les soucis psychologiques et sociaux augmentent la probabilité d'un stress lié au travail et peuvent entraîner des dommages psychologiques ou physiques. Des exemples? Horaires de travail excessifs, mauvais leadership, harcèlement, environnement de travail désagréable, exposition à des tâches dangereuses.

Les risques psychosociaux ont un impact négatif sur notre santé et notre sécurité mentales. Mais ils affectent également la santé, la sécurité et le bien-être au travail en général.

Les travailleurs courent différents risques: mauvaise santé, comportement malsain ou baisse de la satisfaction professionnelle, de la motivation et de la productivité.

Les performances et la durabilité de notre organisation en prennent aussi un coup, ce qui coûte cher à notre entreprise, mais aussi à la société. Pour notre organisation, l'impact des risques psychosociaux se traduit par des coûts plus élevés en raison de l'absentéisme, de la baisse de qualité des produits ou des services, du recrutement et de la formation ou encore des enquêtes sur le lieu de travail et des procédures judiciaires. Sans oublier les atteintes à notre réputation.

Une gestion efficace des risques psychosociaux fondée sur des normes présente de nombreux avantages: engagement accru des travailleurs, productivité améliorée, organisation plus durable et plus innovante.

La norme ISO 45003 énumère les risques psychosociaux liés à l'organisation du travail, aux facteurs sociétaux, à l'environnement, aux équipements ou aux tâches dangereuses. Elle les associe à différentes mesures de contrôle visant à éliminer ces dangers ou à limiter les risques qui leur sont associés.

La santé mentale au travail est entrée dans une nouvelle ère.

La crise du coronavirus a transformé la manière dont les gens vivent et travaillent. Associés à la réduction des réunions physiques, les changements radicaux en termes de lieux et d'horaires de travail ont un impact considérable sur le bien-être psychologique.

Il n'a donc jamais été plus important qu'aujourd'hui de s'intéresser à la santé mentale au sein des organisations.

La norme ISO 45003 fournit un cadre qui permet d'atténuer les effets négatifs de cette période sans précédent de notre histoire.

L'avenir de la santé mentale au travail passe par un changement de culture: il convient de faire preuve de plus de compassion et d'empathie, mais aussi d'instaurer des méthodes de travail durables.

Le Covid-19 nous a obligés à nous engager dans cette voie. Saisissons cette occasion pour inaugurer une nouvelle ère dans le domaine de la santé mentale au travail.

Pourriez-vous me dresser les actions menées par notre province concernant la gestion des risques psychosociaux de nos agents ?

Notre province va-t-elle se baser sur cette nouvelle norme ISO afin de limiter les risques ?

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.

La norme ISO 45003:2021 fournit des lignes directrices sur la gestion des risques psychosociaux et la promotion du bien-être au travail dans le cadre d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail.

Ce document est destiné à être utilisé conjointement avec la norme ISO 45001:2018, qui fournit les exigences et les lignes directrices pour la planification, la mise en œuvre, la révision, l'évaluation et l'amélioration d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail.

La norme ISO 45001 souligne que l'organisation est responsable de la santé et de la sécurité de ses employés et de toute personne susceptible d'être affectée par ses activités.

Référentiel international rédigé par l'Organisation internationale de normalisation (ISO), la norme ISO 45001 est structurée suivant les 10 chapitres imposés par la structure HLS (High Level Structure) :

1. Domaine d'application
2. Références normatives
3. Termes et définitions
4. Contexte de l'organisme
5. Leadership
6. Planification
7. Support
8. Activités opérationnelles
9. Evaluation des performances
10. Amélioration

Passons rapidement en revue les chapitres 5 à 10 en comparaison avec ce qui est déjà mis en place au sein de la Province du Hainaut :

- Chapitre 5 Leadership et participation des travailleurs :

- Engagement de l'autorité (politique de prévention)
- Rôles et responsabilités
- Consultation et participation des travailleurs notamment au Comité spécial de concertation Bien-Etre

- Chapitre 6 Planification :

- Plan Global de prévention 2022-2026 et Plan d'Action Annuel
- Analyses de risques
- Veille législative

- Chapitre 7 Support :

- Ressources et moyens (Document d'identification du SIPPT)
- Compétences (Plan de formations et matrice de compétences)
- Sensibilisation et formation des travailleurs et des lignes hiérarchiques
- Communications internes

- Chapitre 8 Réalisation des activités opérationnelles :

- 3 Feux Verts (application GIM) et rapports de mise en service
- Habilitations (conduite d'engins, travail en hauteur, ...)
- Préparation et réponse aux situations d'urgence (registre de sécurité et fiches réflexes)

- Chapitre 9 Evaluation des performances :

- Processus
- Procédures
- Indicateurs

- Chapitre 10 Amélioration :

- Système dynamique de gestion des risques

La norme ISO 45001 est un mode d'emploi pour la mise en œuvre du Système Dynamique de Gestion des Risques (SDGR) ; en résumé de ce que la loi du 4 août 1996 nous demande : « comment le faire ».

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution - le Code du bien-être au travail, le Règlement général pour la protection du travail et l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires et mobiles, tels qu'ils ont été ultérieurement modifiés.

Comme pour la norme ISO 45001, l'organisation des chapitres de l'ISO 45003 porte la marque du cycle PDCA (amélioration continue). Sur la base des objectifs en matière de risques psychosociaux et de l'identification, l'analyse et l'évaluation des risques psychosociaux dans la phase 1 dite de planification (Plan), les mesures de prévention nécessaires sont élaborées dans la phase 2 dite de développement (Do). Dans la phase 3 dite de contrôle (Check), des informations sont recueillies au moyen du suivi d'indicateurs, d'audits internes ou de la revue de la direction (principe connu de la mesure comme outil de gestion), informations qui sont ensuite exploitées pour apporter des ajustements au cours de la phase 4 (Act).

Via le respect de la législation du 4 août 1996 complétée par la loi du 28 février 2014 en matière de prévention des risques psychosociaux, et au vu des éléments mis en place au sein de notre Province et décrits ci avant, cela porte à croire qu'en matière de gestion des risques psychosociaux, notre Institution va dans le sens de la norme ISO 45003 même si nous ne l'appliquons pas, stricto sensu.

Depuis plusieurs années, le bien-être au travail des agents provinciaux est un axe prioritaire de notre Institution Provinciale et des actions sont mises en œuvre.

Outre la volonté de respecter la législation du 4 août 1996 complétée par la loi du 28 février 2014 et notamment par la mise en place du système dynamique de gestion des risques (SDGR) ; du plan global de prévention (de 5 ans) et du plan d'action annuel - définissant les mesures prioritaires qui seront réalisées en matière de bien-être au travail, le souhait de tendre de plus en plus vers un management bienveillant et attentif au bien-être de ses travailleurs fait partie intégrante des lignes de conduite provinciales.

Notons que le SDGR est alimenté par diverses sources : il peut s'agir des éléments découlant des visites de lieux de travail ; des interpellations des institutions ; des interventions de HGP ; des incidents qui se sont répétés et portés à notre connaissance ; des différentes interventions psychosociales, ... Il est également important de préciser que la concertation avec les organisations syndicales est réalisée notamment via le Comité spécial de concertation de base qui est l'organe compétent en matière de bien-être au travail.

La décision d'engager, et ce depuis 2009, des conseillers en prévention aspects psychosociaux internes ainsi que l'appel à candidatures de nouvelles personnes de confiance récemment réalisé sont notamment des actions qui montrent cette volonté de prévenir et gérer les risques psychosociaux. L'équipe du département psychosocial du SIPPT est actuellement composée de quatre conseillères en prévention aspects psychosociaux et de deux personnes de confiance. Pour ces dernières, le processus de sélection est en cours afin d'étoffer encore plus l'équipe.

Sur le plan collectif, nous pouvons notamment relever la réalisation d'analyses de risques psychosociaux, qu'elles soient a priori ou a posteriori.

En effet, conformément à la législation, l'employeur est tenu d'identifier les situations qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail (Art. I.3-1. du Code). Pour ce faire, il tient compte, notamment, des situations qui peuvent mener au stress ou au burn-out occasionnés par le travail ou à un dommage à la santé découlant de conflits liés au travail ou de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. En outre, il détermine et évalue les risques psychosociaux au travail en tenant compte des dangers liés aux composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail. L'employeur prend, dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention appropriées pour prévenir les risques psychosociaux au travail.

Les analyses de risques psychosociaux permettent donc de déterminer les facteurs de risques éventuellement présents au sein de nos institutions mais également les ressources qu'il est primordial de maintenir. Ainsi, les dangers liés aux cinq composantes définies dans la législation sont investigués lors de la réalisation de ces analyses de risques psychosociaux, à savoir :

- L'organisation du travail : la structure d'organisation, la manière dont sont réparties les tâches. A ce niveau global de l'organisation, se trouvent également les politiques générales menées dans l'entreprise telles que la politique en matière de bien-être au travail, en matière d'absentéisme, la collaboration entre les services, les procédures de travail, les outils de gestion, le style de direction (style de management), la participation des travailleurs dans les prises de décisions, l'autonomie des travailleurs, le degré de justice de l'organisation ;

- Le contenu du travail: il a trait à la tâche du travailleur en tant que telle. On retrouve dans cette catégorie, tout ce qui touche à l'intensité (contraintes de rythme, de quantité, objectifs, polyvalence, nouvelles technologies, ...), aux exigences émotionnelles (relation au public, contact avec la souffrance, ...), à la charge mentale (liée entre autre à la difficulté de la tâche), à la charge physique, à la diversité dans le travail (variation de la tâche), au manque de précision dans le travail (ambiguïté du rôle), ...

- Les conditions de travail: elles recouvrent tout ce qui touche aux modalités d'exécution du contrat de travail ou de la relation de travail: type de statut, type de contrat, type d'horaire. Elles concernent également tout ce qui lie le travailleur à son entreprise: possibilités de carrière, incertitude quant à l'avenir, les possibilités d'apprentissage (accroissement des compétences par formation), ...

- Les conditions de vie au travail: elles visent l'environnement physique dans lequel le travail est effectué, l'aménagement des lieux de travail, les équipements de travail, les facteurs d'environnement, les substances utilisées, ...

- Les relations interpersonnelles au travail: cela regroupe les rapports sociaux entre travailleurs ainsi que les rapports sociaux entre le travailleur et l'organisation qui l'emploie (relations avec les collègues, relation avec le chef direct, possibilités de contact, isolement social sur le lieu de travail, ...). On y considère la qualité des relations (coopération, intégration ...), la violence éventuelle des relations, les paradoxes (injonctions contradictoires), ...

Notons également que les analyses de risques a priori sont planifiées dans le plan global de prévention et dans les plans annuels qui en découlent. De cette manière, l'ensemble de nos institutions auront l'occasion, sur les cinq ans à venir, de faire l'objet d'une analyse de leurs risques psychosociaux. En outre, l'implémentation du SDGR implique qu'au-delà de l'identification des risques présents (et ce pour l'ensemble des 7 domaines du bien-être au travail), l'établissement de mesures de prévention et protection, il est également prévu de pouvoir en évaluer les effets. En matière de risques psychosociaux, il est donc notamment attendu que les analyses de risques psychosociaux générales puissent être réitérées à intervalles réguliers dans nos institutions.

A côté de cette analyse des risques dite générale, une analyse des risques portant sur une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté peut être réalisée (Art. I.3-4.). Cette analyse des risques doit être effectuée lorsqu'elle est demandée par un membre de la ligne hiérarchique ou un tiers au moins des représentants des travailleurs au sein du Comité Spécial de Concertation Bien-Être.

Dans les deux cas, l'analyse est réalisée par l'employeur avec la participation des travailleurs. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux y est associé lorsqu'il fait partie du service interne pour la prévention et la protection au travail. Précisons également que depuis 2017, une procédure interne à la Province a été établie concernant la réalisation des analyses de risques psychosociales. Celle-ci en détermine les étapes et les rôles de chacun.

Une fois l'analyse des risques psychosociale réalisée (qu'elle soit a priori ou a posteriori), les Institutions concernées établissent un plan d'actions permettant de mettre en œuvre des mesures de prévention et protection au travail. Depuis plusieurs années, la Province a été plus loin en définissant une procédure quant à l'instauration de comités de suivi afin de s'assurer de la mise en application concrète des mesures de prévention et protection prévues dans les plans d'actions. Depuis peu, l'Institution provinciale est encore aller un cran plus loin par la mise en place d'une mission spécifique au sein de l'IGRH destinée à accompagner les directions d'institutions dans l'élaboration de leur plan d'actions suite aux analyses des risques psychosociaux et ainsi s'assurer d'un meilleur suivi de la mise en œuvre des recommandations émises par les conseillères en prévention aspects psychosociaux au sein des services. Cette mission permet également à l'IGRH d'obtenir une vision plus « méta » des risques psychosociaux identifiés et de pouvoir, par conséquent, alimenter les différents projets en matière de bien-être au travail et d'amélioration des conditions de travail.

En outre, lorsque des facteurs de risques transversaux sont identifiés, des propositions de mesures sont également établies afin d'envisager des mesures plus transversales. L'un des exemples les plus récents concerne l'identification des failles managériales qui peuvent exister de manière générale au sein de notre Institution. Cette analyse nourrit actuellement le développement des plans de formation pour nos futurs managers.

A côté de cela, toujours sur le plan collectif, l'équipe des conseillères en prévention aspects psychosociaux (CPAP) réalisent des interventions collectives informelles - du type dynamique d'équipe - et ce afin d'apporter du soutien et/ou des outils aux équipes en difficultés. Notons également la réalisation de groupes de paroles et d'interventions de soutien sur le terrain lors des phases aigües de la crise sanitaire. Enfin, les CPAP réalisent des sensibilisations à la demande et en fonction des besoins sur des thématiques liées aux risques psychosociaux (par exemple : les conflits, les rumeurs et ragots, la communication, le stress, le burnout, ...).

Sur le plan individuel, l'équipe du département psychosocial du SIPPT (que ce soit les conseillères en prévention aspects psychosociaux (CPAP) ou les personnes de confiance (PC)) est à disposition du personnel lorsque ces derniers rencontrent des difficultés dans le cadre de leur travail. Conformément à la législation et tel que prévu dans le règlement de travail, plusieurs types d'interventions sont possibles si l'agent le souhaite : informelle (écoute/conseil, conciliation ou intervention auprès d'un tiers) ou formelle (demande d'intervention psychosociale formelle pour risques psychosociaux (à caractère individuel ou à caractère collectif) ou demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail). Notons que les CPAP et PC sont tenues au secret professionnel et n'interviennent ici que sur base du mandat des demandeurs. Les agents provinciaux peuvent donc faire appel au service en toute confidentialité et la préservation de leurs données est totalement assurée. Les CPAP sont également à disposition des lignes hiérarchiques qui souhaitent bénéficier de conseils en matière de gestion des risques psychosociaux dans leur service et réalisent, à la demande, des coachings.

Par rapport aux comportements indésirables d'origine externe (violence, harcèlement moral ou sexuel au travail), nous pouvons également relever la mise en place du registre de faits de tiers tel que préconisé par la législation. Celui-ci permet non seulement de pouvoir analyser les incidents qui se répèteraient avec des tiers (parents, élèves, étudiants, bénéficiaires, fournisseurs, etc.) mais également de proposer aux agents concernés, et qui le souhaitent, l'appui psychologique nécessaire.

Concernant les incidents critiques (décès d'un(e) collègue de travail ; une blessure grave ou qui menace la vie ; un accident évité de justesse qui menace la santé et la sécurité de soi-même ou des collègues ; la violence infligée par un(e) bénéficiaire ; des désastres naturels qui affectent le travail, ...), l'équipe psychosociale du SIPPT est également à disposition pour réaliser des débriefings qu'ils soient collectifs et/ou individuels, et ce afin de prévenir les réactions post-traumatiques susceptibles de survenir dans ce type de situations.

Enfin, une action particulière à relever au niveau des processus de reclassement et de maintien au travail des agents provinciaux en difficulté de santé (notamment la gestion des dossiers Aviq). Cela fait également plusieurs années que ces aspects ont été développés et que de nombreuses situations trouvent des issues positives via un travail de concertation avec les agents concernés et de collaboration entre les différents services (IGRH/SIPPT/Cohezio/Institutions).

Bien d'autres pratiques et projets vivent au sein de notre Institution provinciale afin de promouvoir le bien-être au travail et notamment ceux développés par les services de l'IGRH, le système de management par la qualité (les objectifs définis à atteindre en matière de bien-être) et les formations dispensées via l'IPF. Nous pensons, par exemple, au télétravail, à la mobilité, la gestion de l'absentéisme, des assuétudes, la politique en matière d'évaluation, l'accompagnement au changement, toutes les sensibilisations / conférences / colloques quant au management bienveillant, à distance, par objectifs, la responsabilité civile et pénale, ...

Espérant que ces renseignements seront de nature à vous satisfaire, nous vous prions 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 07 septembre 2022

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.

QR19 Collège-2022

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

Concerne : UNE NOUVELLE NORME POUR LA PROTECTION DES DONNÉES ET DE LA VIE PRIVÉE

« Chers Membres du Collège provincial,

Nos univers numériques et offline sont de plus en plus imbriqués. À cet égard, le respect de la vie privée et la protection de nos données à caractère personnel s'avèrent essentiels. Il est également important que ces valeurs fondamentales soient prises en compte dès la conception des produits et des services. La nouvelle norme NBN EN 17529:2022: Protection des données et de la vie privée a été élaborée pour nous y aider.

La norme NBN EN 17529:2022 reprend des exigences auxquelles les fabricants et les prestataires de services doivent satisfaire pour assurer la protection de nos données et de notre vie privée le plus tôt possible dans leurs processus de conception, en l'occurrence avant - ou indépendamment de - l'intégration d'une application spécifique.

La norme NBN EN 17529 a été conçue à la demande de la Commission européenne. Elle constitue, en ce sens, un parfait exemple de la manière dont les normes européennes sont élaborées en complément des adoptions internationales pour relever les défis européens.

Le Règlement général sur la protection des données (RGPD) est entré en vigueur en mai 2016. Plus connu sous son abréviation anglaise GDPR (General Data Protection Régulation), ce règlement européen uniformise les règles de traitement des données personnelles par les entreprises privées et les institutions publiques dans toute l'Union européenne.

La nouvelle norme NBN EN 17529:2022 peut nous aider dans ce domaine.

Pourriez-vous me faire savoir si notre province compte dans le futur utiliser cette nouvelle norme afin de mettre en œuvre les règles de traitement des données à caractère personnel ?

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.

Au niveau de la Province de Hainaut le Collège provincial a validé un modèle de contrat de sous-traitance RGPD qui reprend les obligations de chacun (lorsqu'il y a sous-traitance au sens du RGPD).

Lorsque la Cellule DPO est sollicitée pour remettre un conseil lors d'un projet qui fera appel à un sous-traitant RGPD, elle conseille à l'institution de préremplir ce modèle et déjà le mettre dans le CSC (cahier spécial des charges).

Ainsi, le futur adjudicataire sait à quoi s'attendre (contrat qu'il devra retourner signé).

Une clause RGPD a aussi été intégrée par l'OCA dans les modèles de CSC.

Pour tout projet traitant des données à caractère personnel et qui fait appel à un tiers, la cellule DPO conseille aussi à l'institution de demander aux soumissionnaires de remettre avec leur offre la documentation qui prouve qu'ils respectent le RGPD c'est-à-dire qu'ils ont mis en place toutes les mesures techniques ou organisationnelles nécessaires. La cellule DPO conseille à l'institution de le vérifier avant d'attribuer le marché.

Enfin, si le projet doit faire l'objet d'une analyse d'impacts préalable, la cellule DPO conseille à l'institution d'y associer le sous-traitant RGPD éventuel.

La norme dont question ici est une norme européenne en matière de sécurité de l'information pour les logiciels/applications informatiques. Il s'agit en effet d'une garantie supplémentaire qui peut être imposée, mais c'est au responsable de traitement que revient la décision de l'imposer ou non à l'avenir dans les CSC relatifs à de tels marchés.

Espérant que ces renseignements seront de nature à vous satisfaire, nous vous prions 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 07 septembre 2022

Le Directeur général provincial

(s) S. UYSTPRUYST