

*Province de Liège*  
**BULLETIN PROVINCIAL**

*Périodique*

---

**Sommaire**

*Pages*

**N° 6 REGLEMENTS COMMUNAUX D'ADMINISTRATION INTERIEURE  
ET ORDONNANCES DE POLICE COMMUNALE**

***Arrondissement de LIEGE*** **13**  
*FLEMALLE*  
*WISE*

***Arrondissement de HUY-WAREMME*** **14**  
*BRAIVES*

***Arrondissement de Verviers*** **14**  
*LA CALAMINE*  
*LIERNEUX*  
*PLOMBIERES*  
*STOUMONT*  
*THIMISTER-CLERMONT*  
*VERVIERS*

**N° 7 COURS D'EAU** **16**  
*Arrêté du Collège provincial du 7 janvier 2016 (VERLAINE)*

**N° 8 COURS D'EAU** **16**  
*Arrêté du Collège provincial du 7 janvier 2016 (LONTZEN)*

**N° 9 COURS D'EAU** **16**  
*Arrêté du Collège provincial du 7 janvier 2016 (LONTZEN)*

**N° 10 COURS D'EAU** **16**  
*Arrêté du Collège provincial du 7 janvier 2016 (LIMBOURG)*

**N° 11 COURS D'EAU** **16**  
*Arrêté du Collège provincial du 7 janvier 2016 (HERSTAL)*

<b><u>N° 12 COURS D'EAU</u></b> <i>Arrêté du Collège provincial du 7 janvier 2016 (DALHEM)</i>	<b>17</b>
<b><u>N° 13 SERVICES PROVINCIAUX - ENVIRONNEMENT</u></b> <i>Organisation du Prix provincial de l'Environnement de la Province de Liège Approbation du règlement de participation. Résolution du Conseil provincial du 28 janvier 2016</i>	<b>18</b>
<b><u>N° 14 SERVICES PROVINCIAUX - MARCHÉS PUBLICS</u></b> <i>Publication de la Charte contre le dumping social dans les Marchés publics de la Province de Liège Résolution du Conseil provincial du 28 janvier 2016</i>	<b>21</b>
<b><u>N° 15 SERVICES PROVINCIAUX – PERSONNEL</u></b> <i>Modification de l'article 12 du statut administratif du personnel provincial non enseignant et des articles 144 à 156 du règlement de travail du personnel provincial non enseignant relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail Résolution du Conseil provincial du 26 novembre 2015</i>	<b>24</b>
<b><u>N° 16 COLLECTES – LOTERIES – TOMBOLAS</u></b> <i>Autorisations accordées par le Collège provincial au cours du 2<sup>ème</sup> semestre 2015</i>	<b>37</b>
<b><u>N° 17 PAVOISEMENT DES EDIFICES PUBLICS</u></b> <i>Circulaire de Monsieur le Gouverneur du 26 février 2016</i>	<b>38</b>
<b><u>N° 18 PAVOISEMENT DES EDIFICES PUBLICS</u></b> <i>Circulaire de Monsieur le Gouverneur du 26 février 2016</i>	<b>39</b>

**N° 6 REGLEMENTS COMMUNAUX D'ADMINISTRATION INTERIEURE  
ET ORDONNANCES DE POLICE COMMUNALE**

*Délibérations des Conseils communaux des Communes des Arrondissements de  
Huy-Waremme, Liège et Verviers*

<i>Commune(s)</i>	<i>Section(s)</i>	<i>Objet</i>	<i>Date de délibération</i>
-------------------	-------------------	--------------	-----------------------------

**ARRONDISSEMENT DE LIEGE**

<b>CHAUDFONTAINE</b>		<i>Ordonnance de police : interdiction de circulation rue de la Ferme suite à des travaux d'égouttage</i>	<i>12 janvier 2016</i>
		<i>Ordonnance de police : fermeture de la voirie avenue des Thermes entre les n° 124 et 128 du 27 janvier au 05 février pour travaux de voirie</i>	<i>26 janvier 2016</i>
		<i>Règlement complémentaire sur la police de la circulation routière : création d'un emplacement de stationnement pour personnes handicapées, clos Jules Hennikine 150</i>	<i>27 janvier 2016</i>
		<i>Arrêté de police : mesures de circulation rue Fond des Cris au carrefour de la rue Petits Oûhès suite aux travaux de réalisation d'un îlot directionnel</i>	<i>29 janvier 2016</i>
		<i>Ordonnance de police : mesures de circulation rue François Jacquemart suite à des travaux de terrassement pour la construction d'un immeuble.</i>	<i>02 février 2016</i>
<b>FLEMALLE</b>		<i>Modification du règlement d'octroi et introduction de 2 nouvelles primes : mise en conformité électrique et assèchement des murs</i>	<i>19 novembre 2015</i>
		<i>Règlement communal de prime à la rénovation et à l'embellissement de façades commerciales</i>	<i>17 décembre 2015</i>
		<i>Arrêté du Bourgmestre relatif à l'autorisation de passage sur le territoire d'une course cycliste le 28/03/</i>	<i>27 janvier 2016</i>
<b>WISE</b>		<i>Adoption des ordonnances de police temporaires relative à la circulation routière</i>	<i>12 janvier 2016</i>
		<i>Adoption des ordonnances de police temporaires relative à la circulation routière</i>	<i>25 janvier 2016</i>

**ARRONDISSEMENT DE HUY-WAREMME**

<b>BRAIVES</b>		<i>Arrêté de police du Bourgmestre autorisant l'organisation de la compétition « 48<sup>ème</sup> Rallye de Hannut » les 12 et 13 mars 2016</i>	26 janvier 2016
	<i>Fumal</i>	<i>Arrêté de police relatif aux mesures de circulation prises en raison de travaux rue Foncourt du 10 au 24 février 2016</i>	10 février 2016
	<i>Ciplet</i>	<i>Arrêté de police autorisant le placement d'un container le samedi 13 février 2016 rue Grande devant le n° 65</i>	12 février 2016

**ARRONDISSEMENT DE VERVIERS**

<b>LA CALAMINE</b>		<i>Ordonnance de police portant réglementation de la circulation routière dans certaines voiries communales le 04/04/2016 lors de l'organisation du « Jeudi des Femmes ».</i>	21 janvier 2016
		<i>Ordonnance de police portant réglementation routière dans certaines voiries communales le 06/02/2016 lors de l'organisation du cortège des enfants et le 07/02/2016 pour le cortège traditionnel</i>	21 janvier 2016
<b>LIERNEUX</b>		<i>Ordonnance de police administrative générale</i>	25 novembre 2015
		<i>Adaptation de la réglementation de circulation du trafic pour les routes municipales</i>	05 janvier 2016
<b>PLOMBIERES</b>	<i>Gemmenich</i>	<i>Ordonnance de police relative à l'interdiction de circuler du 1<sup>er</sup> février au 31 mai 2016 de 19 à 07 heures dans la rue de Langenstein et dans la rue du Sablon</i>	25 janvier 2016
	<i>Montzen</i>	<i>Ordonnance de police relative à l'interdiction de circulation sur les chemins vicinaux n° 24 et 32 et sur les sentiers vicinaux n° 53, 83 et 85 en raison de diverses séances de tir du 1<sup>er</sup> mai au 1<sup>er</sup> décembre 2016</i>	25 janvier 2016
<b>STOUMONT</b>		<i>Ordonnance de police administrative générale - arrêt</i>	16 décembre 2015
<b>THIMISTER-CLERMONT</b>		<i>Ordonnance de police temporaire relative aux mesures restrictives de circulation routière de la 44<sup>ème</sup> Marche de la Berwinne les 6 et 7 février 2016</i>	11 janvier 2016
<b>VERVIERS</b>		<i>Règlement complémentaire de la circulation routière – mise sous statut « excepté circulation locale » de la Vallée du Fiérain</i>	26 octobre 2015

		<i>Règlement complémentaire de la circulation routière – nouvelle organisation du Stationnement, rue du Gazomètre</i>	<i>26 octobre 2015</i>
		<i>Règlement complémentaire de la circulation routière – interdiction des véhicules de plus de 5 tonnes, excepté desserte locale, rue des Foxhalles</i>	<i>26 octobre 2015</i>
		<i>Règlement complémentaire de la circulation routière – suppression d'une interdiction partielle de stationnement, En Mi-Ville n° 45-47</i>	<i>26 octobre 2015</i>
		<i>Règlement complémentaire de la circulation routière – modification (excepté circulation locale, rue de l'Oiseleur)</i>	<i>26 octobre 2015</i>
		<i>Règlementation provisoire à l'occasion d'une manifestation publique (course cycliste « la Printanière Pollinoise » le 20 mars 2016</i>	<i>15 janvier 2016</i>
		<i>Ordonnance du Bourgmestre – abattage urgent en raison du danger résultant de la présence de dix arbres d'alignement menaçant ruine sur l'Avenue de Spa</i>	<i>21 janvier 2016</i>
		<i>Ordonnance du Bourgmestre – abattage urgent en raison du danger résultant de la présence de deux arbres d'alignement menaçant ruine sur la rue de l'Union</i>	<i>21 janvier 2016</i>
		<i>Règlement complémentaires – révision générale des zones bleues en vigueur sur le territoire communal de Verviers – modification 3.2 – mesures provisoires</i>	<i>22 janvier 2016</i>
		<i>Police administrative – détermination des zones de stationnement riverain et des zones tampon sur le territoire communal de Verviers - approbation</i>	<i>25 janvier 2016</i>
		<i>Règlementation provisoire à l'occasion d'une manifestation publique (jogging de SFX1) le 20 février 2016</i>	<i>02 février 2016</i>

**N° 7 COURS D'EAU**

*Arrêté du Collège provincial du 7 janvier 2016 relatif aux cours d'eau*

*Par arrêté du 7 janvier 2016 le Collège provincial, **autorise**, sous certaines conditions, Mr. Bertrand de Liedekerke, représentant la Société Oudoumont, rue d'oudoumont n° 1 à 4537 VERLAINE, à reprofiler le ruisseau dénommé « **l'Yerne** », n° 2-04, dans sa partie classée en 2<sup>ème</sup> catégorie, sur le territoire de la Commune de **VERLAINE**.*

**N° 8 COURS D'EAU**

*Arrêté du Collège provincial du 7 janvier 2016 relatif aux cours d'eau*

*Par arrêté du 7 janvier 2016 le Collège provincial, **autorise**, sous certaines conditions, l'Administration communale, rue de l'Eglise, n° 46 à 4710 LONTZEN, à construire un ouvrage de stabilisation de berge en enrochement et deux nouvelles têtes de rejet d'eau sur le ruisseau dénommé « **der Hornbach** », n° 1-26, dans sa partie classée en 2<sup>ème</sup> catégorie à WALHORN, sur le territoire de de la Commune de **LONTZEN**.*

**N° 9 COURS D'EAU**

*Arrêté du Collège provincial du 7 janvier 2016 relatif aux cours d'eau*

*Par arrêté du 7 janvier 2016 le Collège provincial, **autorise**, sous certaines conditions, la Société WALHORN s.a., Molkereiweg n° 14 à 4711 WALHORN – LONTZEN à construire quatre ouvrages de rejet d'eau sur le ruisseau dénommé « **der Hornbach** », n° 1-26, dans sa partie classée en 2<sup>ème</sup> catégorie, sur le territoire de la Commune de **LONTZEN**.*

**N° 10 COURS D'EAU**

*Arrêté du Collège provincial du 7 janvier 2016 relatif aux cours d'eau*

*Par arrêté du 7 janvier 2016 le Collège provincial, **autorise**, sous certaines conditions, la Société ORES, Avenue Jean MONET, n° 2 à 1348 LOUVAIN-LA-NEUVE, à poser des canalisations sous et en travers du ruisseau dénommé « **le Bovegnée** », n° 4-50, dans sa partie classée en 2<sup>ème</sup> catégorie, sur le territoire de la Ville de **LIMBOURG**.*

**N° 11 COURS D'EAU**

*Arrêté du Collège provincial du 7 janvier 2016 relatif aux cours d'eau*

*Par arrêté du 7 janvier 2016 le Collège provincial, **autorise**, sous certaines conditions, l'Association Intercommunale pour le Démergement et l'Épuration des Communes de la Province de Liège (A.I.D.E.), rue de la Digue n° 25 à 4420 SAINT-NICOLAS, à réaliser deux traversées et un ouvrage de rejet d'eau sur le ruisseau dénommé « **du Poncay** », n° 0-15, dans sa partie classée en 2<sup>ème</sup> catégorie, sur le territoire de la Commune de **HERSTAL**.*

**N° 12 COURS D'EAU**

*Arrêté du Collège provincial du 7 janvier 2016 relatif au cours d'eau*

*Par arrêté du 7 janvier 2016 la Collège provincial, **autorise**, sous certaines conditions, l'Association Intercommunale pour le Démergemenet et l'Epuration des Communes de la Province de Liège (A.I.D.E.), rue de la Digue n° 25 à 4420 SAINT-NICOLAS, à poser des collecteurs en travers et sous le ruisseau dénommé « **le Bolland** », n° 3-01, dans sa partie classée en 2<sup>ème</sup> catégorie, sur le territoire de la Commune de **DALHEM**.*

**N° 13 SERVICES PROVINCIAUX – ENVIRONNEMENT***Organisation du Prix provincial de l'Environnement de la Province de Liège**Approbation du règlement de participation.****Résolution du Conseil provincial du 28 janvier 2016*****RÉSOLUTION**

LE CONSEIL PROVINCIAL DE LIÈGE,

Attendu, qu'en sa séance du 7 janvier 2016, le Collège provincial a décidé, en parfaite adéquation avec un des axes prioritaires du Collège provincial énoncés dans la Déclaration de politique générale à savoir, le « Développement territorial durable », l'organisation d'un Prix provincial de l'Environnement de la Province de Liège par le Service technique provincial ;

Attendu que ce prix est dédié aux citoyens, aux étudiants du primaire et secondaire, aux entreprises et aux associations qui, au quotidien, ont mis en place une action, une initiative bénéfique pour l'environnement et transposable à tous ;

Attendu qu'afin de récompenser les lauréats, il est prévu de remettre un prix de 1.500,00 € par catégorie, soit un montant total pour les quatre catégories de 6.000,00€ ;

Attendu que les différents lauréats seront choisis parmi toutes les candidatures valablement introduites par un jury constitué de 5 personnes sensibles à la protection de l'environnement ;

Attendu que les lauréats et leurs actions seront transmis au public via le site internet de la Province de Liège et un article dans « Notre Province » ;

Vu que dans le cadre de cette organisation, un projet de règlement a été rédigé ;

Vu que le texte de ce règlement a pour finalité de fixer l'ensemble des conditions de participation à l'événement ;

Sur proposition du Collège provincial,

**ARRÊTE**

**Article unique.**- Le présent règlement relatif à l'ensemble des conditions de participation au Prix provincial de l'Environnement, tel que repris en annexe.

En séance à Liège, le 28 janvier 2016.

Par le Conseil,

La Directrice générale provinciale,

Le Président,

Marianne LONHAY

Claude KLENKENBERG.





## Prix provincial de l'Environnement de la Province de Liège

### Règlement

#### Article 1 - Objet du concours

La Province de Liège, dans le cadre de sa Déclaration de politique générale et de son désir de soutenir le développement durable, a décidé de mettre sur pied son « Prix de l'Environnement ».

L'objectif est de valoriser les citoyens, les étudiants du primaire et secondaire, les associations et les entreprises qui ont mené à bien un projet original qui intègre les valeurs environnementales.

#### Article 2 – Conditions de participation

Le concours s'adresse à quatre catégories, les citoyens, les étudiants du primaire et secondaire, les associations et les entreprises. Un prix par catégorie sera attribué.

Le prix citoyen : toute personne entre 21 et 99 ans domiciliée en Province de Liège.

Le prix étudiant : toute personne inscrite en tant qu'étudiant dans un établissement scolaire d'études primaire ou secondaire situé sur le territoire de la province de Liège.

Le prix association : toute asbl ayant son siège sur le territoire de la province de Liège.

Le prix entreprise : toute société inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises et ayant son siège social sur le territoire de la province de Liège.

Le projet doit concerner le territoire de la province de Liège.

#### Article 3 – Remise du dossier

Le dossier de candidature est disponible sur le site Internet. Les candidatures seront ouvertes à partir du 3 janvier 2016 et se clôtureront le 30 avril 2016 à minuit. Passé ce délai, les candidatures ne seront plus acceptées.

Chaque candidat doit faire le choix d'une seule catégorie pour envoyer sa candidature.

#### Article 4 - Critères de sélection

Tout dossier de candidature incomplet ne sera pas pris en compte, seuls les projets complets seront considérés.

L'évaluation portera sur :

- la faisabilité ;
- le caractère innovant et l'originalité ;

- le coût de la réalisation ;
- le caractère environnemental du projet ;
- la quantité de CO<sub>2</sub> économisé ;
- le caractère reproductible du projet à l'échelle du citoyen, de l'école, l'association ou de l'entreprise.

#### **Article 5 – Jury**

Le jury sera composé de 5 experts nommés par les organisateurs du concours. Il examinera tous les dossiers reçus et sa décision ne pourra en aucun cas être contestée.

#### **Article 6 – Prix**

Un prix de 1.500,00 € sera remis par catégorie.

A l'occasion de la remise des prix, un événement sera organisé au printemps 2016 mettant en valeur les lauréats et les participants ainsi que leur investissement dans le développement durable.

#### **Article 7 – Publicité**

Afin de mettre en valeur les actions et les initiatives reçues, le Département Développement durable s'engage à relayer l'information dans différents médias :

- conférence de presse ;
- Entre-nous (publicité provinciale 11.000 parutions) ;
- page du site internet dédiée au prix ;
- encart sur le front page du site de la Province ;
- tout autre support jugé utile par la Province de Liège.

#### **Article 8 – Acceptation du règlement**

Les candidats, par l'envoi de leur candidature :

- acceptent le présent règlement ;
- autorisent les organisateurs à utiliser leur nom, leur image ainsi que les documents remis à des fins de communication ;
- acceptent d'être présent lors des rencontres prévues dans le cadre du concours ;
- s'interdisent tout recours contre les organisateurs.

#### **Article 9 – Annulation**

La Province de Liège se réserve le droit d'annuler le prix en cas de force majeure.

**N° 14 SERVICES PROVINCIAUX – MARCHÉS PUBLICS**

*Publication de la Charte contre le dumping social dans les Marchés publics de la Province de Liège*

***Résolution du Conseil provincial du 28 janvier 2016***

**RESOLUTION**

LE CONSEIL PROVINCIAL DE LIÈGE,

Vu l'article 23, 1° de la Constitution qui assure le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective ;

Vu la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ;

Vu la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Vu la loi du 4 août 1966 relative bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;

Vu la loi du 15 juin 2006 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services ;

Vu la directive 2014/24 du Parlement européens et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics ;

Considérant que le dumping social peut se définir comme toute pratique consistant, pour un Etat ou une entreprise à violer, à construire, à contourner ou à dégrader, de façon plus ou moins délibérée, le droit social en vigueur, qu'il soit national, communautaire ou international, afin d'en tirer un avantage économique, notamment en termes de compétitivité ;

Considérant que le dumping social provoque une concurrence déloyale préjudiciable à l'économie belge, wallonne et locale, à l'emploi et à la sécurité sociale ;

Considérant que le taux de demandeurs d'emploi reste important en Wallonie et que les marchés publics sont un potentiel gisement d'emploi important ;

Considérant que les intérêts en cause, à savoir notamment la durée des périodes de travail, la sécurité, les conditions de rémunération et les conditions de vie des travailleurs, sont des intérêts auxquels la Province de Liège est attachée et qu'elle entend contribuer à protéger, dans le respect des dispositions légales en vigueur ;

Considérant qu'il convient, autant que faire se peut, de concilier le principe de la libre circulation des travailleurs et des services avec l'exigence d'une concurrence loyale et saine entre entreprises belges et étrangères ;

Considérant que le principe « à travail égal, droits égaux » est un objectif vers lequel l'ensemble des pays européens devrait tendre ;

Considérant que les communes, provinces, CPAS et intercommunales, en leur qualité de pouvoirs adjudicateurs, sont soumis à des responsabilités importantes dans le cadre de l'attribution et de l'exécution de leurs marchés publics, notamment en matière d'occupation de ressortissants de pays tiers en séjour illégal, pouvant aller jusqu'à la responsabilité pénale des mandataires et des fonctionnaires dirigeants ;

Considérant que la Province de Liège entend contribuer, dans le cadre de ses procédures de marchés publics, à la lutte contre le dumping social ;

Sur proposition du Collège provincial (rapport référencé 2016-00019 approuvé en date du 21 janvier 2016) ;

#### **DECIDE**

**Article 1<sup>er</sup>.**- Le Conseil adopte la Charte contre le dumping social dans les marchés publics de la Province de Liège, en annexe.

**Article 2.**- La présente résolution sera publiée au Bulletin provincial et mise en ligne sur le site internet de la Province conformément à l'article L2213-2 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation.

En séance à Liège, le 28 janvier 2016.

Par le Conseil,

La Directrice générale provinciale,

Le Président,

Marianne LONHAY

Claude KLENKENBERG.

## **CHARTRE CONTRE LE DUMPING SOCIAL DANS LES MARCHÉS PUBLICS DE LA PROVINCE DE LIEGE**

### **1. Engagements de la Province de Liège**

#### **Article 1.**

Dans le cadre de la passation de ses marchés publics, la Province de Liège s'engage à privilégier les modes de passation favorisant le meilleur rapport qualité (au niveau social, environnemental, éthique et technique) / prix, sur base de critères comprenant des aspects qualificatifs.

#### **Article 2.**

Dans le choix des critères d'attribution de ses marchés publics, la Province de Liège s'engage à accorder une attention particulière, au respect de critères environnementaux, sociaux et éthiques.

#### **Article 3.**

La Province de Liège s'engage à rappeler l'obligation qui s'impose à toute autorité constituée, tout fonctionnaire ou officier public qui, dans l'exercice de ses fonctions, a connaissance d'un crime ou d'un délit, d'en informer sur-le-champ le procureur du Roi, et de lui transmettre tous les renseignements, procès-verbaux et actes en rapport avec ce crime ou ce délit, conformément à l'article 29 du Code d'instruction criminelle.

#### **Article 4.**

La Province de Liège s'engage à encourager les communes, les organismes publics locaux et les associations dont elle est membre, à adopter, dans le cadre de la passation de leurs marchés publics, les principes contenus dans la présente Charte.

### **2. Engagements des soumissionnaires et de leurs sous-traitants**

#### **Article 5.**

Tout soumissionnaire répondant à un marché public organisé par la Province de Liège s'engage implicitement, par le simple dépôt de son offre, à respecter, et à faire respecter par ses sous-traitants, les obligations imposées par la présente charte.

#### **Article 6.**

Le soumissionnaire est tenu de joindre à son offre, la liste des sous-traitants qui participeront à l'exécution du marché et à porter préalablement à la connaissance du pouvoir adjudicateur tout changement éventuel dans la liste de ces sous-traitants.

#### **Article 7.**

Le soumissionnaire s'engage à respecter, et à faire respecter par ses sous-traitants, l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou conventionnelles applicables en Belgique, relatives notamment au respect de la sécurité et du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ; au respect des périodes maximales de travail et minimales de repos ; au paiement des rémunérations ; aux conditions de mise à disposition de travailleurs ; aux conditions d'occupation et de séjour de travailleurs étrangers ; à l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

**Article 8.**

Le soumissionnaire et ses sous-traitants s'engagent à ce que les travailleurs participant à l'exécution du marché soient traités de manière à leur assurer une qualité de vie et de travail digne. Tout comportement pouvant s'apparenter au trafic ou à la traite des êtres humains sera porté à la connaissance des autorités compétentes.

**Article 9.**

Conformément à la Convention collective du 12 juin 2014 de la Commission paritaire de la construction fixant des conditions de travail diverses, lorsque le travailleur est occupé sur un lieu de travail situé à une distance telle de son domicile qu'il ne peut rentrer quotidiennement chez lui ; le soumissionnaire et ses sous-traitants s'engagent à lui fournir un logis et une nourriture convenables ou, à défaut, une indemnité de logement et de nourriture.

**Article 10.**

Conformément à la Convention collective de travail n° 53 du 23 février 1993 relative au chômage temporaire, le soumissionnaire et ses sous-traitants ne peuvent sous-traiter à des tiers le travail qui est normalement exécuté par des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire pendant la durée de ce chômage. En cas de non-respect flagrant de cette interdiction, la Province de Liège en informera les autorités compétentes, en vue de la poursuite éventuelle des infractions constatées.

**Article 11.**

En cas de violation de la présente charte par l'adjudicataire ou un de ses sous-traitants, au cours de l'exécution du marché public, l'adjudicataire est considéré comme étant en défaut d'exécution et est passible des sanctions prévues aux articles 44 et suivants de l'arrêté royal du 14 janvier 2013 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics

**N° 15 SERVICES PROVINCIAUX – PERSONNEL**

*Modification de l'article 12 du statut administratif du personnel provincial non enseignant et des articles 144 à 156 du règlement de travail du personnel provincial non enseignant relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail.*

***Résolution du Conseil provincial du 26 novembre 2016***

**RÉSOLUTION**

LE CONSEIL PROVINCIAL DE LIÈGE,

Vu la déclaration de politique générale du Collège provincial du 26 novembre 2012 pour les années 2012-2018 ;

Vu la note d'orientation y incluse et relative aux différents outils destinés à maintenir le niveau et la qualité des services prestés offerts aux différents publics auxquels les politiques provinciales sont destinées ;

Vu la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;

Vu l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail ;

Vu le statut administratif du personnel provincial non enseignant ;

Vu le règlement de travail du personnel provincial non enseignant ;

Vu le protocole établi avec les organisations syndicales représentatives du personnel provincial ;

Vu le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation ;

Vu le rapport du Collège provincial ;

**ARRÊTE**

**Article 1<sup>er</sup>. – Les modifications apportées à l'article 12 du statut administratif du personnel provincial non enseignant.**

<p><u>Article 12.</u> - §1. - Tout acte de violence physique ou psychique, de harcèlement moral ou sexuel au travail est strictement interdit, de même que toute charge psychosociale causée par le travail. L'employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir de tels actes.</p> <p>§2. - On appelle « violence au travail », chaque situation de fait où un travailleur, ou une autre personne à laquelle les dispositions de la loi du 4 août 1996 s'appliquent, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail.</p> <p>On appelle « harcèlement moral au travail », plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique du travailleur, ou d'une autre personne visée par la loi du 4 août 1996, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement hostile, intimidant, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique.</p> <p>On appelle « harcèlement sexuel », tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.</p> <p>On entend par « charge psychosociale », toute charge de nature psychosociale qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion de l'exécution du travail, qui a des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne.</p>	<p><u>Article 12.</u> - §1. - En vertu de la loi du 28 février 2014, complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, il incombe à chaque agent de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.</p> <p>A cet effet, les agents doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur, participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail. Tout agent doit s'abstenir de tout acte de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif des procédures, c'est-à-dire de les utiliser à des fins autres que celles prévues dans la loi du 28 février 2014.</p> <p>§2. - Le Collège provincial désigne la (ou les) Personne(s) de confiance et le Conseiller en prévention spécialisé et arrête les procédures internes à suivre par tout travailleur estimant subir un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, découlant de risques psychosociaux au travail, dont notamment la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.</p> <p>Le Collège provincial informe le personnel desdites désignations ainsi que de la procédure interne d'application en la matière.</p> <p>Le membre du personnel est tenu de s'abstenir de tout usage abusif des procédures mises en place.</p> <p>§ 3. - Lorsqu'un agent s'estime victime de faits de violence ou de harcèlement de la part d'un tiers, il peut faire acter une déclaration dans un registre tenu à cet effet par la (ou les) Personne(s) de confiance.</p>
---	--



<p>§3. - Le Collège provincial désigne la ou les personne(s) de confiance et le Conseiller en prévention spécialisé et arrête la procédure interne à suivre par tout travailleur estimant être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, telle que prescrite par la législation applicable en la matière.</p> <p>Le Collège provincial informe le personnel desdites désignations ainsi que de la procédure interne d'application en la matière.</p> <p>Le membre du personnel est tenu de s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte dans l'intention de nuire à autrui. »</p> <p>§ 4. - Lorsqu'un agent s'estime victime de faits de violence ou de harcèlement de la part d'un tiers, il peut faire acter une déclaration dans un registre tenu à cet effet par la ou les personnes de confiance.</p>	
--	--

**Article 2. - Les modifications apportées aux articles 144 à 156 du règlement de travail applicable au personnel provincial non enseignant.**

<p><b><u>TITRE X. PROTECTION CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL AU TRAVAIL</u></b></p> <p><b>1. Dispositions générales</b></p> <p><u>Article 144</u> Chacun a le droit d'être traité avec dignité. La violence et/ou le harcèlement moral ou sexuel sur les lieux de travail ne peuvent être ni admis, ni tolérés.</p> <p><u>Article 145</u> En vertu de l'article 12 du statut administratif et en application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, telle que modifiée par celles du 11 juin 2002, du 10 janvier 2007 et du 6 février 2007 et de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, lorsqu'un agent estime être l'objet de violence ou de harcèlement</p>	<p><b><u>TITRE X. PROCEDURES INTERNES RELATIVES AUX DEMANDES D'INTERVENTION PSYCHOSOCIALE, Y COMPRIS POUR FAITS DE VIOLENCE OU DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AU TRAVAIL</u></b></p> <p><b>1. Dispositions générales</b></p> <p><u>Article 144</u> En vertu de l'article 12 du statut administratif du personnel provincial non enseignant et de la loi du 28 février 2014, complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ainsi que de l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, tout agent provincial qui estime subir un dommage psychique, pouvant également s'accompagner d'un dommage physique, découlant de risques psychosociaux au travail, dont notamment la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail</p>
---	--

<p>moral ou sexuel au travail, une procédure interne à la Province de Liège (ci-après dénommée « l'employeur ») s'offre à lui selon les modalités détaillées infra.</p> <p>Pour l'application des présentes dispositions, on entend par :</p> <p>Violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle les dispositions de la loi du 4 août 1996 susvisée s'appliquent, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.</p> <p>Harcèlement moral au travail : plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'organisation, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne visée par la loi, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique.</p> <p>Harcèlement sexuel au travail : tout comportement non désiré, verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.</p> <p>Charge psychosociale causée par le travail : toute charge, de nature psychosociale, qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion de l'exécution du travail, qui a des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne.</p> <p>Conseiller en prévention psychosocial : il élabore avec l'employeur une politique de prévention relative au bien-être psychosocial des travailleurs. Il joue également un rôle actif si cette politique de prévention échoue. Il se charge de l'accueil</p>	<p>peut faire appel à la procédure interne visée aux articles 147bis et suivants.</p> <p>Cette procédure n'empêche pas l'agent de s'adresser directement à l'employeur, aux membres de la ligne hiérarchique ou à un délégué syndical.</p> <p><u>Article 145</u> Pour l'application des présentes dispositions, on entend par :</p> <p>Risques psychosociaux : la probabilité qu'un (ou plusieurs) travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des 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, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.</p> <p>Violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle les dispositions de la loi du 4 août 1996 susvisée s'appliquent, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.</p> <p>Harcèlement moral au travail : Ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'organisation, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne visée par la loi, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de la peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou</p>
---	--

<p>et donne des conseils aux personnes estimant être victimes de violence et/ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et, le cas échéant, contribue, de manière informelle, à l'établissement d'une solution. Il reçoit les plaintes motivées et les témoignages, examine ces plaintes, propose à l'employeur des mesures appropriées et si cela s'avère nécessaire, entreprend certaines démarches utiles. Il est tenu au secret professionnel et ne peut déroger à cette obligation que dans des cas limitativement prévus par la loi.</p> <p>Personne de confiance : sa tâche consiste à collaborer avec le conseiller en prévention psychosocial dans sa lutte contre la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail. Elle dispense des conseils, accueille les personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et le cas échéant, participe de manière informelle à la recherche d'une solution. Elle reçoit également les plaintes motivées qu'elle transmet au Conseiller en prévention compétent. Elle exerce sa fonction en toute autonomie et ne peut subir de préjudice en raison de ses activités en tant que personne de confiance. Elle est tenue au secret professionnel et ne peut déroger à cette obligation que dans des cas limitativement prévus par la loi.</p> <p><b>2. Procédure interne</b></p> <p><b><u>2.1. Principes généraux</u></b></p> <p><u>Article 146</u> L'employeur doit, conformément aux principes généraux en matière de prévention, prendre les mesures nécessaires pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.</p> <p>Chaque membre de la ligne hiérarchique, dans le cadre de ses compétences et à son niveau, doit exécuter la politique de prévention de l'employeur.</p> <p><u>Article 147</u> Chaque agent doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des agents contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail ;</li> </ul>	<p>ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre.</p> <p>Harcèlement sexuel au travail : tout comportement non désiré, verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.</p> <p>Conseiller en prévention aspects psychosociaux : il est le Conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail. Le Conseiller en prévention aspects psychosociaux participe, dans les hypothèses prévues par la loi, à l'analyse des risques psychosociaux au travail réalisée par l'employeur et donne son avis sur les mesures de prévention que celui-ci envisage de prendre. Il transmet à l'employeur, sous forme collective et anonyme, toutes les données utiles dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique de prévention. Il intervient dans le cadre de la procédure interne de demande d'intervention psychosociale formelle et de demande d'intervention psychosociale informelle. Il est tenu au secret professionnel et ne peut y déroger que dans les cas limitativement prévus par la loi.</p> <p>Personne de confiance : Elle assure l'accueil des personnes qui estiment subir un dommage psychique découlant de risques psychosociaux au travail. Elle intervient au niveau de la demande d'intervention psychosociale informelle. Elle exerce sa fonction en toute autonomie et ne peut subir de préjudice en raison de ses activités en tant que Personne de confiance. Elle est tenue au secret professionnel et ne peut y déroger que dans les cas limitativement prévus par la loi.</p> <p><b>2. Procédure interne</b></p> <p><b><u>2.1. Principes généraux</u></b></p> <p><u>Article 146</u> L'employeur doit, conformément aux principes généraux en matière de prévention, prendre les mesures nécessaires pour prévenir les</p>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>- s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;</li> <li>- s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte.</li> </ul> <p>L'agent qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit opter pour la voie interne en s'adressant à la personne de confiance ou au conseiller en prévention externe chargé des aspects psychosociaux, ci-après dénommé « conseiller en prévention » ;</li> <li>- soit s'adresser directement auprès des services du Contrôle du bien-être au travail qui examinent si l'employeur a respecté ses obligations ; si l'agent désire s'adresser directement au Contrôle du bien-être au travail sans passer par la voie interne, ce dernier le renvoie vers la procédure interne si celle-ci est applicable.</li> <li>- soit intenter une procédure devant une juridiction compétente. Si le juge constate que l'agent s'est adressé à lui sans passer par la procédure interne qui était applicable, il peut ordonner à l'agent de passer par celle-ci et suspendre la procédure judiciaire en attendant ses résultats.</li> </ul> <p>La loi privilégie la procédure interne, l'objectif étant que seuls les cas les plus graves soient soumis au traitement judiciaire.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>2.2. Description de la procédure interne</u></b></p> <p><u>a) Phase informelle – saisine du conseiller en prévention ou de la personne de confiance</u></p> <p><u>Article 148</u> L'agent qui estime être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail peut s'adresser à la personne de confiance sauf s'il préfère s'adresser directement au conseiller en prévention.</p>	<p>situations et les actes qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.</p> <p>Chaque membre de la ligne hiérarchique, dans le cadre de ses compétences et à son niveau, doit exécuter la politique de prévention de l'employeur.</p> <p><u>Article 147</u> Chaque agent doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• participer positivement à cette politique de prévention ;</li> <li>• s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;</li> <li>• s'abstenir de tout usage abusif des procédures.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b><u>2.2. Description de la procédure interne</u></b></p> <p><u>Articles 147bis</u> La procédure interne permet à l'agent visé à l'article 144 de demander:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit une intervention psychosociale informelle auprès de la Personne de confiance ou du Conseiller en prévention aspects psychosociaux ;</li> <li>• soit une intervention psychosociale formelle auprès du Conseiller en prévention aspects psychosociaux.</li> </ul> <p><u>Article 147ter</u> Au plus tard dix jours calendrier après le premier contact avec le demandeur, la Personne de confiance ou le Conseiller en prévention aspects psychosociaux entend celui-ci et l'informe sur les possibilités d'intervention. Le travailleur choisit, le cas échéant, le type d'intervention qu'il souhaite utiliser.</p> <p style="text-align: center;"><u>a) Demande d'intervention psychosociale informelle</u></p> <p><u>Article 148</u> L'intervention psychosociale informelle consiste en la recherche d'une solution de manière informelle par le demandeur et la Personne de confiance ou le Conseiller en prévention aspects psychosociaux par le biais notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• d'entretiens comprenant l'accueil, l'écoute active et le conseil ;</li> </ul>
---	--

<p>La personne de confiance reçoit l'agent qui s'adresse à elle dans un délai de huit jours calendrier après le premier contact. Lorsque l'agent contacte le conseiller en prévention par téléphone, un questionnaire lui est transmis. Dès réception de ce questionnaire dûment complété, le secrétariat psychosocial du SPMT prend contact avec l'agent dans un délai de huit jours calendrier et lui fixe un rendez-vous avec un conseiller en prévention.</p> <p>La personne de confiance ou le conseiller en prévention informe l'agent sur la possibilité de rechercher une solution informelle notamment par le biais d'une intervention auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ou d'une conciliation avec la personne mise en cause.</p> <p>L'agent peut aussi simplement demander une écoute à la personne de confiance ou au conseiller en prévention. A ce sujet, la personne de confiance ou le conseiller en prévention agissent uniquement avec l'accord de l'agent. En effet, le contenu de l'entretien reste anonyme et confidentiel jusqu'à ce que l'agent décide d'entamer une intervention.</p> <p>Le processus de conciliation nécessite l'accord des parties.</p> <p>Si l'agent ne désire pas s'engager dans la recherche d'une solution de manière informelle, s'il désire y mettre fin ou si l'intervention ou la conciliation n'aboutit pas à une solution ou si les faits persistent, l'agent peut déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention.</p> <p><u>b) Phase formelle – dépôt d'une plainte motivée</u></p> <p><u>Article 149</u> La plainte motivée est un document daté et signé par l'agent qui comprend, outre la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux actes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la description précise des faits constitutifs, selon l'agent, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;</li> <li>- le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés ;</li> <li>- l'identité de la personne mise en cause.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• d'une intervention auprès d'une autre personne de l'institution, notamment auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ;</li> <li>• d'une conciliation entre les personnes impliquées moyennant accord.</li> </ul> <p>La Personne de confiance et le Conseiller en prévention aspects psychosociaux agissent uniquement avec l'accord du travailleur. Le contenu de l'entretien reste confidentiel jusqu'à ce que le travailleur sollicite une conciliation ou une autre démarche de la Personne de confiance ou du Conseiller en prévention aspects psychosociaux, telle que, notamment, une intervention auprès de la ligne hiérarchique.</p> <p>Le type d'intervention psychosociale informelle choisi par le demandeur est acté dans un document daté et signé par la Personne de confiance ou le Conseiller en prévention aspects psychosociaux et le demandeur qui en reçoit copie.</p> <p style="text-align: center;"><u>b) Demande d'intervention psychosociale formelle</u></p> <p><u>Article 149</u> Si l'agent ne désire pas faire usage de l'intervention psychosociale informelle ou si celle-ci n'aboutit pas à une solution, il peut exprimer au Conseiller en prévention aspects psychosociaux sa volonté d'introduire une intervention psychosociale formelle.</p> <p>La demande d'intervention psychosociale formelle consiste pour le travailleur à demander à l'employeur de prendre les mesures individuelles et collectives appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique et aux propositions de mesures faites par le Conseiller en prévention aspects psychosociaux et reprises dans un avis dont le contenu est défini par la loi.</p> <p><u>Article 150</u> Le travailleur a un entretien personnel obligatoire avec le Conseiller en prévention aspects psychosociaux avant d'introduire sa demande. Cet entretien a lieu dans un délai de 10 jours calendrier suivant le jour où il a exprimé sa volonté d'introduire sa demande. Au terme de cet</p>
--	--

<p><u>Article 150</u> L'agent peut uniquement déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention s'il a eu un entretien personnel avec au moins une de ces personnes avant d'introduire la plainte motivée.</p> <p>Cet entretien personnel doit avoir lieu dans les huit jours calendrier à compter du moment où l'agent a fait part de sa volonté de déposer une plainte motivée.</p> <p><u>Article 151</u> L'agent reçoit une copie de la plainte motivée signée par la personne de confiance ou le conseiller en prévention. Cette copie fait office d'accusé de réception et indique que l'entretien personnel préalable a eu lieu. Lorsque la personne de confiance reçoit la plainte motivée, elle l'envoie immédiatement au conseiller en prévention.</p> <p>Dès que le conseiller en prévention reçoit la plainte motivée, il avise immédiatement l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'identité de l'agent qui a déposé la plainte ;</li> <li>- de la protection légale dont bénéficie l'agent.</li> </ul> <p>Le conseiller en prévention communique le plus rapidement possible à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés, entend les protagonistes, témoins, membres de la ligne hiérarchique ou autres, qu'il juge utile.</p> <p>La personne mise en cause et les témoins reçoivent une copie de leurs déclarations.</p> <p>Le conseiller en prévention avise immédiatement l'employeur de l'identité du témoin et de la protection légale dont il bénéficie.</p> <p><u>Article 152</u> Le conseiller en prévention examine en toute impartialité la plainte motivée. Une fois son analyse établie, il remet un avis écrit à l'employeur, en la personne du Directeur général provincial, qui a pour but de l'éclairer sur la situation et les mesures les plus adéquates à prendre. Cet avis contient notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le compte rendu des faits ;</li> <li>- le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation ;</li> </ul>	<p>entretien, le travailleur décide s'il introduit ou non sa demande d'intervention.</p> <p>La demande d'intervention psychosociale formelle est actée dans un document daté et signé par le demandeur. Ce document contient la description de la situation de travail problématique et la demande faite à l'employeur de prendre des mesures appropriées.</p> <p><u>Article 151</u> Le Conseiller en prévention aspects psychosociaux refuse l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle lorsque la situation décrite par le demandeur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail.</p> <p>La notification du refus ou de l'acceptation de la demande a lieu au plus tard dix jours calendrier après la réception de la demande. A défaut de notification endéans ce délai, la demande est réputée acceptée à son expiration.</p> <p><u>Article 152</u> La procédure qui suit dépend de la situation décrite par le demandeur. En fonction de l'identification des risques, le Conseiller en prévention décide de l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• à caractère principalement collectif ;</li> <li>• à caractère principalement individuel ;</li> <li>• pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.</li> </ul> <p>Ces procédures sont détaillées aux articles 19 à 45 de l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.</p> <p><u>Article 153 §1.</u> L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés à l'article 32tredecies, §1<sup>er</sup>/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.</p>
---	---

<p>- pour autant que les données relevées du cas le permettent, un avis motivé sur la question de savoir si ces faits peuvent être considérés comme constitutifs de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou comme des faits d'une autre nature qui créent une charge psychosociale du fait du travail ;</p> <p>- les mesures qui doivent être prises dans le cas individuel pour mettre fin aux faits ainsi que les éventuelles mesures organisationnelles de prévention à mettre en œuvre.</p> <p>Il doit être remis à l'employeur, en la personne du Directeur général provincial, dans un délai de trois mois maximum à partir du dépôt de la plainte motivée.</p> <p>Ce délai peut être prolongé à plusieurs reprises d'un délai de trois mois pour autant que le conseiller en prévention puisse le justifier à chaque fois et en transmettre les motifs par écrit à l'employeur et à l'agent qui a déposé la plainte. En tout état de cause, l'avis est donné au plus tard douze mois après le dépôt de la plainte motivée.</p> <p><u>Article 153</u> L'employeur n'est pas obligé de suivre l'avis du conseiller en prévention ni de prendre les mesures qu'il propose. La loi oblige cependant l'employeur, responsable du bien-être des agents lors de l'exécution de leur travail, à prendre des mesures si ce bien-être est perturbé par des actes de violence ou de harcèlement au travail ou si l'agent subit une charge psychosociale occasionnée par le travail.</p> <p>L'employeur, en la personne du Directeur général provincial, informe le plaignant et la personne mise en cause des mesures individuelles qu'il envisage de prendre.</p> <p>Si ces mesures peuvent modifier les conditions de travail de l'agent, la Province, en la personne du Directeur général provincial, remet à l'agent une copie de l'avis du conseiller en prévention et entend cet agent, lequel peut se faire assister pendant cet entretien.</p>	<p>En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.</p> <p>§2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au §1<sup>er</sup> incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.</p> <p>Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenues après qu'une action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.</p> <p>§3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du §1<sup>er</sup>, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification. L'employeur est alors tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail.</p> <p>La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail.</p> <p>§4. Le travailleur est en droit de recevoir une indemnité dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lorsque le travailleur, suite à la demande visée au §3, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraire aux dispositions du §1<sup>er</sup>.</li> </ul>
---	---

L'employeur, en la personne du Directeur général provincial, transmet également une copie de l'avis du conseiller en prévention à l'agent qui envisage d'introduire une action en justice. Les propositions de mesures préventives collectives ne sont pas communiquées.

### **3. Dispositions relatives aux actes de violence ou de harcèlement commis par des tiers**

#### **3.1. Présentation**

Article 154 Une attention particulière est également accordée à la charge psychosociale occasionnée du fait des tiers.

Les tiers sont des personnes qui entrent en contact avec les agents lors de l'exécution de leur travail, par exemple les usagers, les fournisseurs, les prestataires de service, les étudiants, les bénéficiaires d'allocations, les travailleurs d'une entreprise extérieure.

La procédure décrite ci-dessous ne dispense pas de l'application éventuelle des autres dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **3.2. Registre de faits de tiers**

Article 155 Lorsqu'un agent s'estime victime de faits de violence ou de harcèlement de la part d'un tiers, il peut faire acter une déclaration dans un registre tenu à cet effet par les personnes de confiance.

Le registre de faits de tiers est un document de prévention destiné à aider l'employeur à prendre les mesures de prévention les plus adéquates dans son institution pour les faits de violence, harcèlement moral ou sexuel d'origine externe.

Les déclarations contiennent une description et la date des faits. Elles ne mentionnent pas l'identité de l'agent.

Le Contrôle du bien-être au travail a accès au registre de faits de tiers. Les déclarations reprises dans ce registre sont conservées pendant cinq ans à compter de

- Lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au §3 et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du §1<sup>er</sup>.

### **3. Dispositions relatives aux actes de violence ou de harcèlement commis par des tiers**

#### **3.1. Présentation**

Article 154 Les travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, ont été l'objet d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel de la part d'un tiers reçoivent un soutien psychologique approprié.

Les tiers sont des personnes qui entrent en contact avec les agents lors de l'exécution de leur travail, par exemple les usagers, les fournisseurs, les prestataires de service, les étudiants, les bénéficiaires d'allocations, les travailleurs d'une entreprise extérieure.

La procédure décrite ci-dessous ne dispense pas de l'application éventuelle des autres dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **3.2. Registre de faits de tiers**

Article 155 Lorsqu'un agent s'estime victime de faits de violence ou de harcèlement de la part d'un tiers, il peut faire acter une déclaration dans un registre tenu à cet effet par les Personnes de confiance.

Le registre de faits de tiers est un document de prévention destiné à aider l'employeur à prendre les mesures de prévention les plus adéquates dans son institution pour les faits de violence, harcèlement moral ou sexuel d'origine externe.

Les déclarations contiennent une description et la date des faits. Elles ne contiennent pas l'identité du travailleur, sauf si ce dernier accepte de la communiquer.



<p>la date à laquelle elles y ont été consignées.</p> <p><b>4. Modalités pratiques</b></p> <p><u>Article 156</u> L'agent peut consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention pendant les heures de travail, sans compensation.</p> <p>Les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.</p> <p><b>5. Contacts</b></p> <p><u>Personnes de confiance de la Province de Liège :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- DE KEUKELAERE Lucie (tél. : 04.237.29.43)</li> <li>- DUNON Jean-Marc (tél. : 04.237.29.42)</li> </ul> <p><u>Conseillers en prévention psychosociaux :</u> S.P.M.T. Cellule psychosociale Quai Orban 32-34 à 4020 LIEGE Secrétariat psychosocial : tél. : 04.344.62.93.</p>	<p>Le Contrôle du bien-être au travail a accès au registre de faits de tiers. Les déclarations reprises dans ce registre sont conservées pendant cinq ans à compter de la date à laquelle elles y ont été consignées.</p> <p><b>4. Modalités pratiques</b></p> <p><u>Article 156</u> L'agent peut consulter la Personne de confiance ou le Conseiller en prévention aspects psychosociaux pendant les heures de travail, sans compensation.</p> <p>Lorsque l'organisation habituelle du temps de travail de l'agent ne lui permet pas de les consulter pendant ses heures de travail, cette consultation peut avoir lieu en dehors de celles-ci. Le temps consacré à la consultation est alors considéré comme temps de travail.</p> <p>Les frais de déplacement occasionnés pour se rendre auprès de la Personne de confiance ou du Conseiller en prévention aspects psychosociaux sont à charge de l'employeur.</p> <p><b>5. Contacts</b></p> <p><u>Personnes de confiance de la Province de Liège :</u></p> <p>Lucie DE KEUKELAERE (04.237.29.43 / <a href="mailto:lucie.dekeukelaere@provincedeliege.be">lucie.dekeukelaere@provincedeliege.be</a> )</p> <p>Jean-Marc DUNON (04.237.29.42 / <a href="mailto:jean-marc.dunon@provincedeliege.be">jean-marc.dunon@provincedeliege.be</a> )</p> <p><u>Conseillers en prévention psychosociaux :</u> S.P.M.T. – ARISTA – Département psychosocial Quai Orban 32-34 à 4020 LIEGE tél. : 04.344.62.93. – mail : <a href="mailto:gdr@spmt-arista.be">gdr@spmt-arista.be</a></p>
--	--

**Article 3.** – La présente résolution sera transmise à l'Autorité de tutelle, pour approbation.

**Article 4.** – La présente résolution sortira ses effets le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra son approbation.

**Article 5.** – La présente résolution sera insérée au Bulletin provincial et mise en ligne sur le site Internet de la Province de Liège, conformément à l'article L2213-2 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation.

En séance à Liège, le 26 novembre 2015.

Par le Conseil,

La Directrice générale provinciale,

Le Président,

Marianne LONHAY

Claude KLENKENBERG.

**N° 16 COLLECTES – LOTERIES – TOMBOLAS***Autorisations accordées par le Collège provincial au cours du 2<sup>ème</sup> semestre 2015*

<b>Nom de l'organisateur</b>	<b>Nature de l'opération</b>	<b>Date de l'opération</b>	<b>Période</b>	<b>Etendue territoriale</b>
<b>Asbl Centre Scolaire Libre de Waremme, à Waremme</b>	<b>Tombola</b>	<b>09 juillet 2015</b>	<b>01<sup>er</sup> septembre au 16 octobre 2015</b>	<b>Province de Liège</b>
<b>Asbl Spendent uns Licht und Liebe, à Eupen</b>	<b>Collectes à domicile</b>	<b>09 juillet 2015</b>	<b>01<sup>er</sup> octobre 2015 au 31 janvier 2016</b>	<b>Ville d'Eupen et communes de Kelmis, Lontzen et Raeren</b>
<b>Asbl PDS am Kaperberg, à Eupen</b>	<b>Tombola</b>	<b>09 juillet 2015</b>	<b>23 octobre au 13 novembre 2015</b>	<b>Province de Liège</b>
<b>Asbl ESD Saint Remacle, à Liège</b>	<b>Tombola</b>	<b>27 août 2015</b>	<b>12 octobre au 13 novembre 2015</b>	<b>Province de Liège</b>
<b>Institut des Dames de l'Instruction Chrétienne, à Liège</b>	<b>Tombola</b>	<b>22 octobre 2015</b>	<b>28 octobre au 27 novembre 2015</b>	<b>Province de Liège</b>
<b>Asbl Education et Culture Saint Benoît – Saint Servais, à Liège</b>	<b>Tombola</b>	<b>22 octobre 2015</b>	<b>01 février au 04 mars 2016</b>	<b>Province de Liège</b>
<b>Asbl C.A.L.C., à Liège</b>	<b>Tombola</b>	<b>29 octobre 2015</b>	<b>29 janvier au 11 mars 2016</b>	<b>Province de Liège</b>
<b>Asbl Assistance à l'Enfance, à Liège</b>	<b>Collectes à domicile</b>	<b>19 novembre 2015</b>	<b>25 novembre 2015 au 24 novembre 2016</b>	<b>Province de Liège</b>
<b>Asbl Accueilliez-nous, à Liège</b>	<b>Collectes à domicile</b>	<b>19 novembre 2015</b>	<b>01<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2016</b>	<b>Province de Liège</b>
<b>Asbl St Joseph Division « Le Refuge » à Geer (Boëlhe)</b>	<b>Collectes à domicile</b>	<b>17 décembre 2015</b>	<b>01<sup>er</sup> au 31 mars 2016</b>	<b>Province de Liège</b>

**N° 17 PAVOISEMENT DES EDIFICES PUBLICS**

***Circulaire de Monsieur le Gouverneur du 26 février 2016 relative au pavoisement des édifices publics***

Liège, le 26 février 2016.

A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres  
A Mesdames et Messieurs les Présidents des C.P.A.S.  
des Communes de la Région de langue française de la  
Province de Liège

Pour information :

à Monsieur le Commissaire d'arrondissement

-----

Madame, Monsieur le Bourgmestre,

Madame, Monsieur le Président,

En exécution des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 5 juillet 1974 concernant le pavoisement des édifices publics remplacé par l'arrêté royal du 6 septembre 1993, modifié par l'arrêté royal du 2 avril 1998, modifié par l'arrêté royal du 3 décembre 2013, modifié par l'arrêté royal du 29 mai 2015 et de l'article 5 du décret du 3 juillet 1991 du Conseil de la Communauté Française, je vous prie de faire arborer le drapeau National, le drapeau de la Communauté Française et le drapeau Européen sur les édifices publics le 7 avril, à l'occasion de la Journée d'Homage aux soldats belges décédés lors d'opérations de paix en ce compris les opérations humanitaires, depuis 1945.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur le Bourgmestre, Madame, Monsieur le Président, à l'assurance de ma considération distinguée

LE GOUVERNEUR DE LA PROVINCE

Hervé JAMAR

**N° 18 PAVOISEMENT DES EDIFICES PUBLICS**

***Circulaire de Monsieur le Gouverneur du 26 février 2016 relative au pavoisement des édifices publics***

Liège, le 26 février 2016.

A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres  
A Mesdames et Messieurs les Présidents des C.P.A.S.  
des Communes de la région de langue française  
de la Province de Liège

Pour information :

- à Monsieur le Commissaire d'Arrondissement  
-----

Madame, Monsieur le Bourgmestre,

Madame, Monsieur le Président,

En exécution des dispositions de l'article 1er de l'arrêté royal du 5 juillet 1974 (MB 10/07/74) et l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 23 mars 1989 (MB 7/4/89) concernant le pavoisement des édifices publics modifié par l'arrêté royal du 6 septembre 1993 (MB 9/9/93), modifié par l'arrêté royal du 2 avril 1998 modifié par l'arrêté royal du 3 décembre 2013 (MB 4/12/13), modifié par l'arrêté royal du 29 mai 2015, je vous prie de faire arborer le drapeau National et le drapeau Européen sur les édifices publics le 15 avril, jour anniversaire Sa Majesté le Roi Philippe.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur le Bourgmestre, Madame, Monsieur le Président, à l'assurance de ma considération distinguée.

LE GOUVERNEUR DE LA PROVINCE :

Hervé JAMAR