



Parlement francophone bruxellois
(Assemblée de la Commission communautaire française)

Session 2024-2025

Séance plénière du vendredi 28 mars 2025

Compte rendu

Sommaire

Pages

EXCUSÉS	4
ORDRE DU JOUR	4
COMMUNICATIONS	
• COMPOSITION DU PARLEMENT	4
• COMPOSITION DES COMMISSIONS	4
• DÉPÔT DES PROJETS RELATIFS AUX CRÉDITS PROVISOIRES	4
• QUESTIONS ÉCRITES	4
• NOTIFICATIONS	4

EXAMEN DES PROJETS ET DES PROPOSITIONS

- PROJET DE RÈGLEMENT FIXANT LES CONGÉS, ABSENCES ET DISPONIBILITÉS DU PERSONNEL ENSEIGNANT NON SUBVENTIONNÉ DE LA COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE
- DISCUSSION GÉNÉRALE
(Orateurs : M. Hicham Talhi, Mme Cécile Vainsel, M. Mounir Laarissi, M. Sadik Köksal et M. Rudi Vervoort, ministre).....4
- DISCUSSION DES ARTICLES 6

INTERPELLATION

- LA PROBLÉMATIQUE DES JEUNES DITS « EN ERRANCE »
de M. Mohamed Ouriaghli
à M. Alain Maron, ministre en charge de l'Action sociale
(Orateurs : M. Mohamed Ouriaghli, Mme Latifa Aït-Baala et Mme Barbara Trachte, ministre-présidente).....42

QUESTIONS ORALES

- L'APPROCHE INTÉGRÉE DU HANDICAP DANS L'ENSEMBLE DES POLITIQUES EN COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE
de M. Mohamed Ouriaghli
à Mme Barbara Trachte, ministre-présidente en charge de la Politique du Collège et de la Fonction publique
à M. Rudi Vervoort, ministre en charge de la Politique d'aide aux personnes handicapées
et à M. Bernard Clerfayt, ministre en charge de la Formation professionnelle
(Orateurs: M. Mohamed Ouriaghli et Mme Barbara Trachte, ministre-présidente)44
- LE RÔLE DE LA COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE DANS LA LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS DE GENRE EN SANTÉ
de M. Mohamed Ouriaghli
à Mme Barbara Trachte, ministre-présidente en charge de l'Égalité des chances et la Promotion de la santé
et à M. Alain Maron, ministre en charge de la Santé
(Orateurs : M. Mohamed Ouriaghli et Mme Barbara Trachte, ministre-présidente)46
- L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SPORT
de Mme Stéphanie Lange
à M. Rudi Vervoort, ministre en charge de la Politique d'aide aux personnes handicapées
à Mme Nawal Ben Hamou, ministre en charge du Sport
(Oratrices : Mme Stéphanie Lange et Mme Nawal Ben Hamou, ministre)47
- LA SANTÉ MENTALE DES FEMMES EN PRISON
de Mme Gladys Kazadi
à M. Alain Maron, ministre en charge de la Santé
(Oratrices : Mme Gladys Kazadi et Mme Barbara Trachte, ministre-présidente).....49
- LA PRÉVENTION DE L'IMPLICATION DES JEUNES DANS LES RÉSEAUX DE TRAFIC DE DROGUE À BRUXELLES
de Mme Cécile Jodogne
à Mme Nawal Ben Hamou, ministre en charge de la Cohésion sociale
(Oratrices : Mme Cécile Jodogne et Mme Nawal Ben Hamou, ministre).....50

INTERPELLATIONS (SUITE)

- LA POSSIBLE RUPTURE DE LA CONVENTION ENTRE BRUXELLES FORMATION ET MOLENGEEK
de M. Moussa Elhadj Diallo
LES COLLABORATIONS DE BRUXELLES FORMATION DANS LE SECTEUR NUMÉRIQUE
de Mme Ludivine de Magnanville Esteve Esteve
à M. Bernard Clerfayt, ministre en charge de la Formation professionnelle
(Orateurs : M. Moussa Diallo Elhadj , Mme Ludivine de Magnanville Esteve, M. Jamal Ikazban, Mme Farida Tahar
et M. Bernard Clerfayt, ministre).....51

QUESTION ORALE (SUITE)

- LES AJUSTEMENTS DE L’OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE À BRUXELLES À LA SUITE DE LA RÉFORME FÉDÉRALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL
de Mme Clémentine Barzin
à M. Bernard Clerfayt, ministre en charge de la Formation professionnelle
(Orateurs : Mme Clémentine Barzin et M. Bernard Clerfayt, ministre)55

PÉTITION 57

VOTES NOMINATIFS

- DU PROJET DE RÈGLEMENT FIXANT LES CONGÉS, ABSENCES ET DISPONIBILITÉS DU PERSONNEL ENSEIGNANT NON SUBVENTIONNÉ DE LA COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE
(Orateur : M. Hicham Talhi)57

CLÔTURE 57

ANNEXES

- ANNEXE 1 : PÉTITION « POUR LA MISE EN PLACE DE BOITES AUX LETTRES POUR LES VICTIMES DE VIOLENCES DANS LES ÉCOLES » 59
- ANNEXE 2 : RÉUNIONS DES COMMISSIONS..... 60
- ANNEXE 3 : COUR CONSTITUTIONNELLE 61

Présidence de M. Bertin Mampaka Mankamba

La séance plénière est ouverte à 9h38.

Mme Isabelle Emmerly et Mme Marie Cruysmans prennent place au Bureau en qualité de secrétaires.

(Le procès-verbal de la séance plénière du 21 février 2025 est déposé sur le Bureau)

M. le président.- Mesdames et Messieurs, la séance plénière est ouverte.

EXCUSÉS

M. le président.- Mme Aurélie Czekalski, Mme Margaux De Ré, Mme Anne-Charlotte d'Ursel, M. Soulaïmane El Mokadem, Mme Nadia El Yousfi, M. Hasan Koyuncu, Mme Françoise Schepmans et M. Matteo Segers ont prié d'excuser leur absence.

ORDRE DU JOUR

M. le président.- Au cours de sa réunion du vendredi 21 mars 2025, le Bureau élargi a procédé à l'élaboration de l'ordre du jour de la séance plénière du 28 mars 2025.

À la demande du ministre Bernard Clerfayt, l'interpellation 4.1. de M. Moussa Diallo Elhadj concernant la possible rupture de la convention entre Bruxelles Formation et Molengeek, l'interpellation jointe de Mme Ludivine de Magnanville Esteve concernant les collaborations de Bruxelles Formation dans le secteur du numérique et la question orale 5.4. de Mme Clémentine Barzin concernant les ajustements de l'offre de formation professionnelle à Bruxelles à la suite de la réforme fédérale du marché du travail seront développées à partir de 11h00.

À la demande de Mme Françoise Schepmans, excusée, sa question orale 3.1. adressée à M. Rudi Vervoort, ministre de la Politique d'aide aux personnes handicapées, concernant le manque d'interprètes en langue des signes à Bruxelles est reportée à une prochaine séance plénière.

Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Si personne ne demande la parole, l'ordre du jour tel que modifié est adopté.

COMMUNICATIONS

COMPOSITION DU PARLEMENT

M. le président.- Par courriel du 18 mars 2025, M. Soulaïmane El Mokadem m'a fait part de sa décision de siéger dorénavant en qualité de membre indépendant. Il occupera dorénavant le banc 61 dans l'hémicycle.

COMPOSITION DES COMMISSIONS

M. le président.- Par courriel du 21 mars 2025, le groupe PS m'a informé du remplacement de M. Mustapha Akouz par M. Sevkem Temiz en qualité de membre suppléant de la commission des Affaires générales et résiduelles, de la Cohésion sociale et des Infrastructures sportives.

En date du 25 mars 2025, le groupe PTB m'a informé des modifications suivantes au sein des commissions :

- Mme Manon Vidal remplace M. Soulaïmane El Mokadem en qualité de membre au sein de la commission spéciale du Budget et du Compte ;
- M. Octave Daube remplace M. Soulaïmane El Mokadem en qualité de membre suppléant au sein de la commission des Affaires sociales, de la Famille et de la Santé.

DÉPÔT DES PROJETS RELATIFS AUX CRÉDITS PROVISOIRES

M. le président.- En date du 18 mars 2025, le Collège a déposé sur le Bureau du Parlement les projets de décret et de règlement ouvrant des crédits provisoires pour les mois de mai, juin, juillet et août de la Commission communautaire française pour l'année budgétaire 2025.

Ces documents vous ont été adressés et seront examinés en commission des Affaires générales et résiduelles, de la Cohésion sociale et des Infrastructures sportives le mardi 1^{er} avril 2025 à partir de 13h30.

QUESTIONS ÉCRITES

M. le président.- Depuis la dernière séance, des questions écrites ont été adressées par :

- Mme Angelina Chan à Mme Barbara Trachte ;
- M. Mohamed Ouriaghli à M. Bernard Clerfayt.

NOTIFICATIONS

M. le président.- Le Parlement a reçu notification des arrêts récemment prononcés par la Cour constitutionnelle, ainsi que des recours et des questions préjudicielles qui lui ont été adressés. La liste de ces notifications est annexée au présent compte rendu.

EXAMEN DES PROJETS ET DES PROPOSITIONS

Projet de règlement fixant les congés, absences et disponibilités du personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française

M. le président.- L'ordre du jour appelle la discussion générale du projet de règlement fixant les congés, absences et disponibilités du personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française [doc. 14 (2024-2025) n° 1 et n° 2].

DISCUSSION GÉNÉRALE

M. le président.- La discussion générale est ouverte.

Mme Isabelle Emmerly et Mme Kristela Bytyci, rapporteuses, se réfèrent au rapport écrit.

M. Hicham Talhi (Ecolo).- Je voudrais commencer par saluer ce projet de règlement qui répond à une attente réelle du terrain, celle de plus de cohérence et d'équité entre les différents statuts dans l'enseignement.

Nous savons à quel point les règlements applicables varient selon qu'une personne travaille dans le réseau officiel subventionné, dans le réseau libre ou dans un autre réseau. L'harmonisation de dispositifs aussi concrets que le congé parental, le crédit-temps ou les congés pour soins palliatifs constitue une avancée très positive. En effet, cette mesure facilite la gestion pour les directions, donne plus de clarté aux équipes et, surtout, garantit des droits plus égaux pour tous les membres du personnel, quel que soit le réseau.

Dans ce cadre, j'aimerais néanmoins exprimer une réserve sur la suppression du congé d'allaitement. En commission de l'Enseignement, de la Formation professionnelle, des Personnes handicapées, du Transport scolaire, des Crèches, de la Culture et du Tourisme, le ministre Rudi Vervoort a précisé que ce congé n'était pas du tout utilisé, ce qui contredit partiellement l'exposé des motifs, dans lequel il était question d'un usage limité. Cette absence d'utilisation est invoquée pour justifier la suppression du congé d'allaitement au nom de la simplification. Je comprends cet argument, d'autant plus que le maintien de ce congé aurait créé une forme d'asymétrie entre enseignants selon leur statut. Néanmoins, j'estime qu'il convient de s'interroger sur ce point.

Après réflexion, le groupe Ecolo pense que cette asymétrie n'était pas un problème à éviter, mais plutôt une occasion à saisir. Nous aurions pu profiter de la réforme pour repenser ce congé, le rendre réellement accessible en assurant la rémunération, et poser ainsi les bases d'un nouveau droit positif en faveur des mères enseignantes.

Certes, cela aurait été un droit réservé à certains dans un premier temps, mais les droits ne naissent pas toujours dans la généralisation immédiate. Ils commencent parfois modestement avant de s'étendre. Un congé d'allaitement repensé aurait pu faire tache d'huile, servir d'exemple et inspirer une évolution plus large du cadre légal. En cela, je pense que nous avons manqué une belle occasion.

Pour conclure, notre groupe soutient globalement l'harmonisation proposée, qui est indispensable. Notre réserve se traduira par mon abstention lors du vote.

Cependant, nous formulons aussi un souhait pour la suite : n'hésitons pas, dans les prochaines réformes, à poser des balises, même modestes, vers de nouveaux droits, car c'est ainsi que nous pourrions construire une politique éducative plus juste, plus humaine et plus attentive aux réalités vécues par celles et ceux qui la font vivre au quotidien.

Mme Cécile Vainsel (PS). - Nous sommes amenés aujourd'hui à examiner un projet de règlement visant à harmoniser les règles relatives aux congés, absences et disponibilités du personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française. Il s'agit de valider des modifications nécessaires en matière d'équité professionnelle afin de combler un écart injustifié entre deux catégories de personnel – subventionné et non subventionné.

Jusqu'à présent, le personnel enseignant non subventionné, bien que travaillant aux côtés du personnel subventionné de la Fédération Wallonie-Bruxelles et contribuant tout autant à la mission éducative de la Commission communautaire française, ne bénéficiait pas des mêmes droits en matière de congés. Cette situation, qui résultait de l'absence de mise à jour de la réglementation de 2011, crée de fait une véritable inégalité de traitement. Ce projet de règlement vient corriger une lacune importante et réaffirme un principe fondamental : à travail égal, droits égaux.

L'une des évolutions majeures de ce texte est l'introduction des congés pour interruption de carrière, ce qui permet au personnel enseignant non subventionné de bénéficier de congés ou d'aménagements pour apporter des soins palliatifs, accompagner un proche gravement malade ou encore bénéficier d'un congé parental. Ces mesures importantes reconnaissent la nécessité de permettre au personnel de concilier vie professionnelle et obligations familiales, en particulier face au défi du vieillissement de la population et aux réalités sociales actuelles.

Je tiens à souligner ici la différence d'approche en matière de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. En effet, alors que le Gouvernement fédéral s'apprête à supprimer la prise en considération du congé de maternité, de paternité et d'adoption dans le calcul pour le droit au chômage, la Commission communautaire française prend un chemin différent, avec un règlement qui s'inscrit pleinement dans les attentes légitimes du travailleur et dans la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

L'alignement sur la réglementation applicable au personnel subventionné en matière de congés pour suivre des cours, une formation ou des examens constitue une avancée que nous voulons appuyer. Il s'agit véritablement de garantir à tous les membres du personnel enseignant un cadre de travail plus sécurisé, offrant les mêmes possibilités d'évolution professionnelle.

Il est important de souligner encore que cette harmonisation ne doit pas se faire au détriment de certains droits acquis, comme le congé d'allaitement, dont la suppression est justifiée par la volonté de s'aligner sur la réglementation applicable au personnel subventionné. Très peu demandé parce que non rémunéré, il répondait néanmoins au besoin spécifique de certaines jeunes mamans. Il convient dès lors de s'assurer que les pauses d'allaitement restent bien en vigueur pour répondre aux attentes du personnel concerné.

Enfin, au-delà des aspects techniques du projet, il est impératif de rappeler que ces dispositions doivent prendre la forme d'un règlement pour répondre aux exigences du Conseil d'État.

Pour mon groupe, ce texte constitue une avancée importante sur le plan de l'équité. Il répond à une nécessité d'actualisation, tant sociale que juridique, et renforcera la protection des membres du personnel enseignant non subventionné. Notre groupe soutient donc pleinement ce projet de règlement.

M. Mounir Laarissi (Les Engagés). - Les propos de ma collègue socialiste ont été démentis au niveau fédéral. Il faut éviter la désinformation, dans l'intérêt des Bruxellois.

Au sujet du projet de règlement, je rejoins les propos énoncés aujourd'hui. Nous sommes d'ailleurs intervenus dans le même sens en commission, mais considérons tout de même que le projet de règlement, l'harmonisation et le travail effectué sont une belle avancée. Nous serons donc favorables à ce projet de règlement.

*(Applaudissements sur les bancs
du groupe des Engagés)*

M. Sadik Köksal (MR). - Monsieur le Président, je me joins à la remarque de certains collègues, du moins pour ce qui concerne le soutien au projet de règlement présenté aujourd'hui. Celui-ci a en effet pour objectif, entre autres, d'aligner les congés du personnel enseignant non

subventionné sur ceux du personnel subventionné. Nous soutenons pleinement cette mesure d'équité.

Par ailleurs, je voudrais demander à certains collègues d'arrêter de diffuser de fausses informations. Étant donné que l'on apprend aux enfants, dès l'enseignement primaire, à utiliser les réseaux sociaux et à combattre les fausses informations, il est regrettable que nous propagions nous-mêmes de tels messages au sein des Parlements. Ce type d'attitude complique la tâche des enseignants et compromet une lecture claire et transparente des informations.

*(Applaudissements sur les bancs
du groupe MR)*

M. Rudi Vervoort, ministre.- Après la déclaration vertueuse de M. Sadik Köksal, il n'y a rien à ajouter sur la qualité de nos travaux.

M. le président.- La discussion générale est close.

DISCUSSION DES ARTICLES

M. le président.- Nous passons à la discussion des articles, sur la base du texte adopté par la commission.

Il n'y a pas d'amendement.

CHAPITRE 1^{ER} **Dispositions générales**

Article 1^{er}

Le présent règlement s'applique à l'ensemble des membres du personnel régi par l'arrêté 2008/695 du Collège de la Commission communautaire française du 28 mai 2009 fixant le statut de certaines catégories de membres du personnel de l'enseignement organisé par la Commission communautaire française ne relevant ni du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiaire de l'enseignement officiel subventionné, ni du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidiaire des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 1^{er} est adopté.

Article 2

L'emploi dans le texte des noms masculins est épicène en vue d'assurer la lisibilité du texte, notwithstanding les dispositions du décret de la Communauté française du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 2 est adopté.

Article 3

Le membre du personnel se trouve dans une des positions administratives suivantes :

- 1° l'activité de service ;
- 2° la non-activité ;
- 3° la disponibilité.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 3 est adopté.

CHAPITRE 2 **De l'activité de service**

SECTION 1^{ÈRE} **Dispositions générales**

Article 4

L'activité de service est la position administrative habituelle du membre du personnel.

Sauf dispositions contraires, le membre du personnel en activité de service a droit à son traitement et à l'avancement dans son échelle de traitement. Il peut faire valoir ses titres à une fonction de sélection ou de promotion.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 4 est adopté.

Article 5

Le membre du personnel ne peut s'absenter s'il n'a pas obtenu un congé ou une dispense de service. Par dispense de service, il y a lieu d'entendre l'autorisation préalable accordée au membre du personnel de s'absenter pendant les heures de service pour une durée déterminée avec maintien de ses droits.

Toute demande de dispense est accompagnée d'une pièce justificative.

Le membre du personnel qui, sans motif valable, s'absente plus de dix jours calendrier, est démis d'office.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 5 est adopté.

Article 6

Le membre du personnel est maintenu dans la position administrative d'activité de service, lorsqu'il s'absente pour les motifs suivants :

- 1° Congés annuels de vacances et jours fériés ;
- 2° Congés de circonstances et de convenance personnelle ;
- 3° Absence pour l'accomplissement d'obligations civiles imposées par le législateur ;
- 4° Congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse ou d'un placement en famille d'accueil ;
- 5° Congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux ;
- 6° Congé pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité, ou mi-temps médical ;
- 7° Congé pour prestations réduites bénéficiant aux membres du personnel en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité à des fins thérapeutiques, ou mi-temps thérapeutique ;

- 8° Congé pour prestations réduites en cas d'accident du travail, d'accident survenu sur le chemin du travail ou de maladie professionnelle ;
- 9° Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales ;
- 10° Congé pour prestations réduites accordé au membre du personnel qui a atteint l'âge de cinquante ans ou qui a au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans ;
- 11° Congé pour prestations réduites justifiées pour des raisons de convenance personnelle ;
- 12° Congé pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix ;
- 13° Congé pour l'exercice d'un mandat auprès des services publics de l'État fédéral, d'une Région ou d'une Communauté et des organismes d'intérêt public qui en dépendent ;
- 14° Congé pour activité syndicale ;
- 15° Congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale, de conseiller provincial ou de membre de la députation permanente d'un conseil provincial ;
- 16° Congé pour l'exercice d'un mandat politique de membre d'une Assemblée législative ou d'un Gouvernement ;
- 17° Congé de maternité ;
- 18° Congé de paternité ;
- 19° Pauses d'allaitement ;
- 20° Mesures d'écartement des femmes enceintes ou allaitantes ;
- 21° Congé précédant la pension de retraite au 1^{er} septembre ;
- 22° Congé précédant la mise en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite au 1^{er} septembre ;
- 23° Congé prophylactique ;
- 24° Congé parental ;
- 25° Congé pour activités sportives ;
- 26° Congé pour mission ;
- 27° Congé pour maladie ou infirmité ;
- 28° Incapacité de travail à la suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- 29° Congés pour interruption de carrière.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (*Non*)

Personne ne demandant la parole, l'article 6 est adopté.

SECTION 2
Congés annuels de vacances
et jours fériés

Article 7

§ 1^{er}. – Dans l'enseignement fondamental, secondaire de plein exercice et en alternance, et dans l'enseignement de promotion sociale, ainsi que dans les internats, les membres du personnel bénéficient du régime des congés de vacances annuelles défini ci-après.

§ 2. – Pour les membres du personnel enseignant en fonction de recrutement :

- 1° Vacances de Noël (d'hiver) : elles commencent le lundi de la semaine dans laquelle advient le 25 décembre, et durent deux semaines. Toutefois, lorsque le 25 décembre coïncide avec un samedi ou un dimanche, ces vacances débutent le lundi qui suit ;
- 2° Vacances de Toussaint (d'automne), de Carnaval (de détente) et de Pâques (de printemps) : deux semaines ;
- 3° Vacances d'été : du lendemain du dernier jour de l'année scolaire à la veille du premier jour de l'année scolaire suivante inclus.

§ 3. – Pour les membres du personnel enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation, en fonction de promotion et de sélection :

- 1° Vacances de Noël (d'hiver) : elles commencent le lundi de la semaine dans laquelle advient le 25 décembre, et durent deux semaines. Toutefois, lorsque le 25 décembre coïncide avec un samedi ou un dimanche, ces vacances débutent le lundi qui suit ;
- 2° Vacances de Toussaint (d'automne), de Carnaval (de détente) et de Pâques (de printemps) : deux semaines ;
- 3° Vacances d'été : cinq semaines de vacances consécutives fixées par un arrêté du Gouvernement de la Communauté française.

§ 4. – Les membres du personnel auxiliaire d'éducation en fonction de recrutement bénéficient d'un congé de vacances annuelles fixé comme suit :

- 1° Vacances de Noël (d'hiver) : elles commencent le lundi de la semaine dans laquelle advient le 25 décembre, et durent deux semaines. Toutefois, lorsque le 25 décembre coïncide avec un samedi ou un dimanche, ces vacances débutent le lundi qui suit ;
- 2° Vacances de Toussaint (d'automne), de Carnaval (de détente) et de Pâques (de printemps) : deux semaines ;
- 3° Vacances d'été : du lendemain du dernier jour de l'année scolaire à la veille du premier jour de l'année scolaire suivante. En outre, quatre jours de prestations doivent être prévus soit durant la première semaine des vacances d'été, soit durant la semaine qui précède la rentrée scolaire.

Dans un établissement qui compte au moins deux membres du personnel auxiliaire d'éducation, ces membres du personnel assurent leurs quatre jours de prestations, par moitié la première semaine des vacances d'été et par moitié la semaine qui précède la rentrée scolaire.

§ 5. – Les membres du personnel paramédical, psychologique et social bénéficient d'un congé de vacances annuelles fixé comme suit :

- 1° Vacances de Noël (d'hiver) : elles commencent le lundi de la semaine dans laquelle advient le 25 décembre, et durent deux semaines. Toutefois, lorsque le 25 décembre coïncide avec un samedi ou un dimanche, ces vacances débutent le lundi qui suit ;
- 2° Vacances de Toussaint (d'automne), de Carnaval (de détente) et de Pâques (de printemps) : deux semaines ;
- 3° Vacances d'été : du lendemain du dernier jour de l'année scolaire à la veille du premier jour de l'année scolaire suivante.

Durant la période de vacances d'été, cinq jours ouvrables sont prestés soit la première semaine des vacances d'été, soit la semaine qui précède la rentrée scolaire.

§ 6. – Pour les membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux temporaires et définitifs, il convient de se référer à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française afférent à l'année scolaire concernée, fixant les vacances et congés des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux subventionnés.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 7 est adopté.

SECTION 3
*Congés de circonstances et
de convenance personnelle*

SOUS-SECTION 1^{ÈRE}
Congés exceptionnels

Article 8

Les membres du personnel définitif et temporaire, en activité de service obtiennent des congés exceptionnels dans les limites suivantes :

- 1° pour le mariage ou la cohabitation légale du membre du personnel : quatre jours ouvrables ;
- 2° pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple : vingt jours ouvrables ;
- 3° pour le décès du conjoint, de la personne avec qui le membre du personnel vivait en couple, d'un parent ou allié au premier degré du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple : cinq jours ouvrables.

Toutefois, en cas de décès de l'enfant du membre du personnel, de l'enfant de son conjoint ou de la personne avec qui il vit en couple, ce congé est de dix jours ouvrables ;
- 4° pour le mariage ou l'enregistrement d'une déclaration de cohabitation légale d'un enfant du membre du personnel, d'un enfant du conjoint du membre du

personnel ou d'un enfant de la personne avec qui il vit en couple : deux jours ouvrables ;

- 5° pour le décès d'un parent ou allié à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que le membre du personnel : deux jours ouvrables. Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple ;
- 6° pour le décès d'un parent ou allié au deuxième degré ou au troisième degré n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel : un jour ouvrable. Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple.

Ces congés exceptionnels sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activité de service.

Les congés précités doivent être pris par le membre du personnel dans les sept jours calendrier qui précèdent ou suivent l'événement pour lequel le congé lui est accordé. Ils peuvent être fractionnés.

Par dérogation au troisième alinéa :

- 1° le congé visé en 2° doit être pris par le membre du personnel dans les quatre mois qui suivent l'événement pour lequel le congé lui est accordé. Les dix premiers jours sont obligatoires et ne peuvent être fractionnés ;
- 2° le congé visé au deuxième alinéa du point 3° doit être pris par le membre du personnel dans les quatre mois qui suivent l'événement pour lequel le congé lui est accordé.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « jours ouvrables », les jours de scolarité.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 8 est adopté.

SOUS-SECTION 2
*Congés exceptionnels
pour cas de force majeure*

Article 9

Les membres du personnel définitif et temporaire en activité de service peuvent obtenir des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que le membre du personnel : le conjoint, la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, un parent, un allié, un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel auprès de la personne visée à l'alinéa précédent. Cette attestation sera exigée pour chaque demande de congé.

La durée de ces congés ne peut excéder quatre jours ouvrables par année civile.

Toutefois, cette durée peut être portée à huit jours ouvrables quand la maladie ou l'accident affecte l'enfant du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple lorsque cet enfant n'a pas atteint l'âge de douze ans. Dans l'hypothèse où le membre du personnel est marié ou vit en

couple, une attestation délivrée par l'employeur apporte la preuve que le conjoint ou la personne avec qui le membre du personnel vit en couple a effectivement utilisé tous les jours de congés exceptionnels dont il peut le cas échéant se prévaloir ; ils sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activité de service.

Les congés précités peuvent être fractionnés.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « jours ouvrables », les jours de scolarité.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 9 est adopté.

SOUS-SECTION 3
*Congés pour don de moelle osseuse,
d'organes ou de tissus*

Article 10

Le membre du personnel définitif et temporaire peut obtenir un congé pour don d'organes ou de tissus. Ce congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

La durée de ce congé correspond à celle de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise. Sont également couvertes les absences justifiées par les examens médicaux préalables.

Un certificat médical atteste de la durée nécessaire du congé.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 10 est adopté.

Article 11

Le membre du personnel, définitif ou temporaire, obtient un congé de quatre jours ouvrables au plus pour don de moelle osseuse. Ce congé prend cours le jour où la moelle osseuse est prélevée à l'établissement de soin. Il est assimilé à une période d'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 11 est adopté.

SOUS-SECTION 4
*Congés pour motifs impérieux
d'ordre familial*

Article 12

Des congés peuvent être accordés aux membres du personnel temporaire et définitif pour des motifs impérieux d'ordre familial et ce, pour une période maximum d'un mois par an. Lorsque deux ou plusieurs périodes de congé pour des motifs impérieux d'ordre familial ne sont séparées que par des samedis, des dimanches ou des jours fériés, la durée totale du congé accordé inclut les samedis, dimanches et jours fériés.

Le membre du personnel précise dans sa demande la durée du congé sollicité. Cette demande est motivée.

Ces congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés à une période d'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 12 est adopté.

SOUS-SECTION 5
*Congé pour accomplir un stage
dans un autre emploi de l'État, d'une Communauté,
d'une Région, des provinces, des communes,
d'un établissement public assimilé ou
d'un établissement d'enseignement organisé
ou subventionné par la Communauté française*

Article 13

Un congé peut être accordé aux membres du personnel définitif pour accomplir un stage dans un autre emploi de l'État, d'une Communauté, d'une Région, des provinces, des communes, d'un établissement public assimilé, d'un établissement d'enseignement ou d'un centre psycho-médico-social organisé ou subventionné par la Communauté française et ce, pour une période correspondant à la durée normale du stage prescrit.

La demande est introduite par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début de la période de ce congé et au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le jour de la rentrée scolaire.

Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé à une période d'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 13 est adopté.

SOUS-SECTION 6
*Congé pour présenter sa candidature
aux élections législatives ou provinciales*

Article 14

Un congé peut être accordé aux membres du personnel définitif pour présenter leur candidature aux élections législatives ou provinciales et ce, pour une période correspondant à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidats.

La demande est introduite par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début de la période de ce congé et au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le jour de la rentrée scolaire.

Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé à une période d'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 14 est adopté.

SOUS-SECTION 7
Congés de « protection civile »

Article 15

Des congés peuvent être accordés aux membres du personnel définitif :

- 1° pour suivre des cours de l'école de protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire à ce corps, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps ;

- 2° pour remplir, en temps de paix, des prestations au corps de protection civile en qualité d'engagé volontaire à ce corps.

La demande pour suivre des cours de l'école de protection civile est introduite par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début de la période de congé et au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le jour de la rentrée scolaire. Ce congé est accordé pour la durée des cours dispensés par l'école du corps de la protection civile.

Aucune demande ne doit être introduite préalablement pour remplir, en temps de paix, des prestations au corps de protection civile. Un justificatif est remis à la suite de l'intervention.

Ces congés sont assimilés à des périodes d'activité de service. Ils sont rémunérés.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 15 est adopté.

SOUS-SECTION 8

Congé pour suivre des cours, se préparer à passer des examens et subir des examens

Article 16

Des congés peuvent être accordés aux membres du personnel définitif pour suivre des cours, se préparer à passer des examens et subir des examens et ce, pour une période maximum de trente jours par an. Ces congés peuvent être fractionnés.

La demande de congé, accompagnée d'une attestation, est introduite un mois au moins avant le début du congé.

Ces congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 16 est adopté.

SOUS-SECTION 9

Congé de promotion sociale en vue de permettre au membre du personnel de suivre des cours de formation intellectuelle, morale et sociale

Article 17

Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, un congé de promotion sociale peut être accordé aux membres du personnel définitif âgés de 26 ans au plus, ou de 40 ans au plus pour les membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux, en vue de leur permettre de suivre des cours de formation intellectuelle, morale et sociale répondant aux conditions fixées par l'article 3 de l'arrêté royal du 21 août 1970 relatif à l'octroi d'un congé et d'une indemnité de promotion sociale à certaines catégories du personnel rétribué par l'État.

La demande, accompagnée d'une attestation, est introduite par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début de la période de congé et au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le jour de la rentrée scolaire.

Ce congé, dont la durée ne peut excéder cinq jours ouvrables par an, est rémunéré et assimilé à une période de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 17 est adopté.

SECTION 4

Absence pour l'accomplissement d'obligations civiles imposées par le législateur

Article 18

Le membre du personnel temporaire et définitif en activité de service peut s'absenter pour l'accomplissement d'obligations et de tâches civiles imposées par le législateur, telles que :

- 1° l'assistance à une réunion d'un conseil de famille sur convocation du juge de paix ;
- 2° la citation comme témoin ou comparution personnelle devant le tribunal ou participation à un jury ;
- 3° l'exercice de la fonction de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau électoral principal ou d'un bureau électoral unique, lors des élections européennes, législatives, régionales, provinciales ou communales.

L'absence est autorisée pour la durée nécessaire à l'accomplissement des obligations et tâches civiles.

En ce qui concerne les fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement à l'occasion d'élections, l'absence est autorisée le dimanche, jour des élections, dans l'hypothèse où le membre du personnel est tenu à des prestations ce jour-là. L'absence est aussi autorisée le lundi, lendemain des élections, lorsque le bureau a poursuivi ses activités au-delà de minuit dans la nuit du dimanche au lundi, moyennant une pièce justificative à la signature du président du bureau.

La demande d'absence est introduite par la voie hiérarchique, dès réception de la convocation et moyennant la production de celle-ci.

L'absence est rémunérée. Elle est assimilée à une période d'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 18 est adopté.

SECTION 5

Congé d'accueil en vue de l'adoption, de la tutelle officieuse ou d'un placement en famille d'accueil

Article 19

Les membres du personnel définitif et temporaire, en activité de service, peuvent obtenir un congé d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans.

La durée maximale de ce congé est fixée à six semaines et débute endéans les trois semaines qui précèdent ou les six mois qui suivent la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le congé d'accueil peut prendre cours le jour du départ du membre du personnel à l'étranger, à condition que l'adoption soit réalisée lors du retour en Belgique.

Cependant, s'il s'avère lors du retour qu'aucune adoption n'a été réalisée, cette période de congé est convertie en une mise en disponibilité pour convenance personnelle. Le congé

ne peut en aucun cas excéder la durée de la mise en disponibilité pour convenance personnelle que le membre du personnel définitif peut revendiquer en vertu des dispositions réglementaires s'appliquant à lui en la matière. Cette mise en disponibilité prend en tout cas fin à l'expiration de la période pour laquelle le congé d'accueil avait été demandé.

Pour le membre du personnel temporaire, s'il s'avère lors du retour qu'aucune adoption n'a été réalisée, cette période de congé est considérée comme une suspension de désignation. Si une nomination à titre définitif intervient pendant le congé d'accueil, celle-ci est maintenue. Le membre du personnel est alors soumis aux dispositions du précédent alinéa.

La durée maximale du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales conformément à l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales des travailleurs salariés ou conformément à l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

Le congé d'accueil est accordé au membre du personnel qui en fait la demande et qui a la qualité d'adoptant. À cette demande est joint tout document officiel attestant du projet d'adoption ou de l'adoption.

La demande est introduite, accompagnée des documents relatifs à l'adoption, par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début de la période de congé et au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le premier jour de l'année scolaire.

Ce congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 19 est adopté.

Article 20

Les membres du personnel définitif et temporaire, en activité de service, peuvent obtenir un congé d'accueil en vue d'un placement en famille d'accueil ou d'une tutelle officielle d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans.

Ce congé débute endéans les trois semaines qui précèdent ou les six mois qui suivent la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer ou la date à laquelle la tutelle officielle prend effet.

La durée maximale de ce congé est fixée à six semaines et peut être doublée lorsque l'enfant accueilli est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales conformément à l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales des travailleurs salariés ou conformément à l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants. Elle est limitée à la durée de l'accueil.

Si l'accueil effectif de l'enfant dans le foyer donne lieu à une domiciliation, la preuve doit être apportée par un acte de domiciliation, établi par l'Administration communale. Dans le cas contraire, la preuve est apportée par un document officiel attestant de la tutelle officielle ou du placement en famille d'accueil.

La demande est introduite, accompagnée des documents relatifs à la tutelle officielle ou au placement en famille d'accueil, par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début de la période de congé et au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le premier jour de l'année scolaire.

Ce congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 20 est adopté.

SECTION 6

Congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux

Article 21

Le membre du personnel définitif peut obtenir un congé pour exercer provisoirement une fonction de sélection ou de promotion dans laquelle il se voit désigné conformément aux dispositions de l'arrêté 2008/695 du Collège de la Commission communautaire française du 28 mai 2009 fixant le statut de certaines catégories de membres du personnel de l'enseignement organisé par la Commission communautaire française ne relevant ni du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiaire de l'enseignement officiel subventionné ni du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidiaire des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 21 est adopté.

Article 22

Le membre du personnel définitif peut obtenir un congé pour exercer provisoirement une fonction donnant droit à une échelle de traitement égale, supérieure ou inférieure à celle dont le membre du personnel bénéficie.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 22 est adopté.

Article 23

Le congé accordé en application de la présente section peut l'être pour toutes les prestations que le membre du personnel exerce à titre définitif ou pour partie de celles-ci.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 23 est adopté.

Article 24

§ 1^{er}. – Le congé visé à la présente section est accordé de plein droit, à concurrence du même volume de charge, au membre du personnel titulaire d'une fonction de recrutement qui en fait la demande pour exercer une fonction de recrutement, après en avoir bénéficié durant une année scolaire complète.

Le droit à cette prolongation est limité à trois fois, soit trois années scolaires consécutives, si ce congé concerne la même fonction et le même pouvoir organisateur d'accueil.

Après cette période l'emploi dont est titulaire le membre du personnel devient définitivement vacant.

La demande est introduite annuellement par le membre du personnel, et au plus tard au 1^{er} juin de l'année scolaire précédente.

§ 2. – À la demande du membre du personnel, le droit à cette prolongation est augmenté de trois années scolaires consécutives supplémentaires, soit pour un maximum de six ans, si durant cette période, le congé visé à la présente section est accordé au membre du personnel pour une autre fonction que celle pour laquelle il a initialement obtenu ce congé, ou auprès d'un autre pouvoir organisateur que celui dans lequel il a initialement bénéficié de ce congé.

Par dérogation au § 1^{er}, alinéa 3, l'emploi dont est titulaire le membre du personnel devient définitivement vacant après ces six années consécutives.

La demande est introduite annuellement par le membre du personnel, et au plus tard à l'issue de chaque année scolaire.

§ 3. – Les §§ 1^{er} et 2 ne s'appliquent pas aux membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 24 est adopté.

SECTION 7

Congé pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité, ou mi-temps médical

Article 25

Le membre du personnel définitif absent pour cause de maladie ou d'infirmité peut reprendre l'exercice de ses fonctions, par demi-prestation, s'il le demande, s'il produit un certificat de son médecin à l'appui de sa demande et si l'organisme chargé du contrôle des absences pour cause de maladie, d'accident ou d'infirmité estime que l'état physique de l'intéressé le permet.

Ce congé qui résulte de la reprise de ses fonctions, par demi-prestation, par le membre du personnel concerné est accessible aux membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif dans une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 25 est adopté.

Article 26

Si l'organisme chargé du contrôle des absences pour cause de maladie, d'accident ou d'infirmité estime qu'un membre du personnel absent pour cause de maladie ou d'infirmité est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions par demi-prestation, il en informe le Collège ou son délégué.

Le Collège ou son délégué décide de rappeler en service le membre du personnel en l'admettant à accomplir lesdites prestations réduites. Le membre du personnel qui bénéficie d'une telle autorisation est tenu d'accomplir, chaque

semaine, la moitié de la durée des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction qu'il exerce.

Cette décision ne peut être prise pour une période de plus de trente jours de calendrier. Des prolongations peuvent, toutefois, être accordées pour une nouvelle période de trente jours si l'organisme chargé du contrôle des absences pour cause de maladie, d'accident ou d'infirmité estime, lors d'un nouvel examen, que l'état physique du membre du personnel le justifie.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 26 est adopté.

Article 27

Au cours d'une période de dix ans d'activité de service, la durée totale des périodes au cours desquelles le membre du personnel est admis à exercer ses fonctions par demi-prestation ne peut excéder cent vingt jours.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 27 est adopté.

Article 28

Le congé pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité n'est pas pris en compte pour le calcul du capital des jours de maladie.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 28 est adopté.

Article 29

Pendant les prestations réduites qu'il effectue en application des articles 25 et 27, les périodes d'absence d'un membre du personnel sont considérées comme congés assimilés à une période d'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 29 est adopté.

SECTION 8

Congé pour prestations réduites bénéficiant aux membres du personnel en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité à des fins thérapeutiques, ou mi-temps thérapeutique

Article 30

Le membre du personnel nommé dans une fonction de recrutement pour plus d'une demi-charge, nommé dans une fonction de promotion, ou nommé pour plus d'une demi-charge dans une fonction de sélection, en position administrative de disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité, peut reprendre l'exercice de ses fonctions, par demi-prestation, s'il le demande, s'il produit un certificat de son médecin à l'appui de sa demande et si l'organisme chargé du contrôle des absences pour cause de maladie, d'accident ou d'infirmité estime que l'état physique de l'intéressé le permet.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 30 est adopté.

Article 31

Le membre du personnel qui se trouve en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité, fournit à l'organisme chargé du contrôle des absences pour maladie un certificat médical rédigé par son médecin traitant reprenant l'avis de celui-ci sur la reprise des prestations à concurrence d'une demi-charge.

L'organisme visé à l'alinéa précédent remet un avis relatif à la reprise des prestations à concurrence d'une demi-charge. Si celui-ci conclut à l'inaptitude à reprendre toute fonction, l'intéressé reste en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité. Dans ce cas, le membre du personnel ne peut introduire de nouvelle demande de congé qu'à l'issue d'un délai de six mois après la première demande. S'il conclut à l'aptitude à la reprise des fonctions à temps plein, l'intéressé doit reprendre ses fonctions le jour ouvrable suivant la décision du médecin. S'il conclut à l'aptitude de reprise à raison d'une demi-charge, l'organisme visé à l'alinéa précédent délivre un avis médical favorable. Le membre du personnel joint cet avis médical à la demande de congé introduite.

En cas d'avis divergent entre le médecin traitant du membre du personnel et l'organisme chargé du contrôle des absences pour cause de maladie, le membre du personnel peut utiliser la procédure d'appel devant un médecin expert telle que décrite aux articles 135 à 142.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 31 est adopté.

Article 32

L'autorisation donnée à un membre du personnel de reprendre ses fonctions par demi-prestations est valable pour une période de six mois ou jusqu'à la fin de l'année scolaire lorsque le congé prend cours au premier jour ouvrable qui suit le 1^{er} janvier. Des prolongations peuvent toutefois être accordées après nouvel accord de l'organisme chargé du contrôle des absences pour cause de maladie et avis favorable du médecin traitant du membre du personnel.

Lorsqu'une prolongation prend cours après le 1^{er} janvier, sa durée peut être inférieure à six mois et couvrir la fin de l'année scolaire.

Dans l'hypothèse où, à la fin de l'année scolaire, le membre du personnel bénéficiait d'un congé pour prestations réduites à des fins thérapeutiques, une nouvelle demande prenant cours le premier jour ouvrable de la rentrée scolaire est assimilée à une prolongation.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 32 est adopté.

Article 33

Le congé ne peut débuter qu'au premier jour ouvrable de la rentrée scolaire, au 1^{er} octobre ou au premier jour ouvrable qui suit le 1^{er} janvier.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 33 est adopté.

Article 34

Pendant la durée du congé, le membre du personnel bénéficie, pour les heures prestées, de son traitement d'activité et pour les heures non prestées, de 80 % de son traitement d'activité.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 34 est adopté.

Article 35

Le membre du personnel en congé pour prestations réduites est tenu d'accomplir chaque semaine la moitié de la durée des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction qu'il exerce.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 35 est adopté.

Article 36

Pendant la durée du congé pour prestations réduites, les périodes d'absence sont considérées comme congés assimilés à une période d'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 36 est adopté.

SECTION 9

Congé pour prestations réduites en cas d'accident du travail, d'accident survenu sur le chemin du travail ou de maladie professionnelle

Article 37

Le membre du personnel définitif et temporaire, en activité de service et exerçant plus d'une demi-charge, absent à la suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, peut bénéficier d'un congé pour prestations réduites.

Ce congé peut être accordé sans limite de temps avant ou après la date de consolidation des lésions.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 37 est adopté.

Article 38

La demande de l'intéressé est adressée au service de contrôle médical compétent, soit lors d'un examen médical, soit par écrit en joignant un certificat médical. Le service de contrôle médical détermine, en cas d'accord, la répartition des prestations. Le membre du personnel doit toutefois accomplir chaque semaine au moins la moitié de la durée des prestations complètes de la fonction exercée.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 38 est adopté.

SECTION 10

*Congé pour prestations réduites justifiées
par des raisons sociales ou familiales*

Article 39

Le membre du personnel définitif peut être autorisé à exercer ses fonctions par prestations réduites pour des raisons sociales ou familiales sauf si cette mesure n'est pas compatible avec les exigences du bon fonctionnement de l'établissement.

La demande de congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales doit être motivée et accompagnée de toute preuve utile. Cette demande ne pourra être satisfaite que si elle vise à répondre à des difficultés survenues au membre du personnel lui-même, à son conjoint ou à la personne qui cohabite avec lui, à ses enfants ou à ceux de son conjoint, à l'enfant adopté par lui-même ou par son conjoint, à l'enfant dont lui-même ou son conjoint est tuteur officieux, à ses père et mère, à son beau-père ou à sa belle-mère, à ses frères ou ses sœurs.

Le membre du personnel qui bénéficie d'une telle autorisation est tenu d'accomplir, chaque semaine, au moins la moitié de la durée des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction qu'il exerce. Pendant son absence, il ne peut exercer aucune activité lucrative.

L'autorisation est accordée pour une période de douze mois. Toutefois, lorsque le congé prend cours le premier jour de l'année scolaire, il prend fin le dernier jour de la même année scolaire, vacances d'été comprises.

La demande de congé doit être introduite au moins un mois avant le début du congé et au plus tard le 1^{er} juin inclus précédant la prise de cours du congé lorsque celui-ci prend cours le premier jour de l'année scolaire.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 39 est adopté.

Article 40

Des prolongations peuvent être accordées pour des périodes de même durée si des raisons de même ordre subsistent et si la mesure est compatible avec les exigences du bon fonctionnement de l'établissement.

Chaque prolongation est subordonnée à une demande du membre du personnel intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 40 est adopté.

Article 41

Moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à un congé pour prestations réduites justifiée pour des raisons sociales ou familiales. Ce préavis peut être donné soit par le Collège ou son délégué, soit par le membre du personnel intéressé.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 41 est adopté.

Article 42

Lorsqu'un membre du personnel a bénéficié d'un congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales, son traitement durant le congé de vacances annuelles est réduit à due concurrence.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 42 est adopté.

Article 43

Pendant les prestations réduites qu'il effectue en application des articles 39 et 40, les périodes d'absence du membre du personnel sont considérées comme congé sans traitement, assimilé à une période d'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 43 est adopté.

SECTION 11

*Congé pour prestations réduites accordé
au membre du personnel qui a atteint l'âge
de cinquante ans ou qui a au moins deux enfants
à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans*

Article 44

Le membre du personnel définitif qui a atteint l'âge de cinquante ans ou qui a au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de quatorze ans peut être autorisé à exercer ses fonctions par prestations réduites.

Les titulaires d'une fonction de promotion ne peuvent bénéficier de ces congés.

Le congé ne peut porter que sur les périodes pour lesquelles le membre du personnel est nommé. En outre, le membre du personnel doit être en mesure de continuer à prester au moins un mi-temps pour toute la durée du congé.

Les prestations à accomplir comprennent au moins la moitié et au plus les 4/5 de la durée des prestations complètes fixées normalement pour la fonction qu'ils exercent entre ce minimum et ce maximum, les prestations restant à fournir devant être arrondies, selon le cas, à une période complète ou à une heure complète. Par dérogation, les prestations à accomplir sont fixées à 50 % de la durée des prestations complètes normales de la fonction exercée, pour les fonctions de sélection.

Le membre du personnel ne peut exercer aucune activité lucrative pendant son absence.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 44 est adopté.

Article 45

Pour la fixation du traitement d'attente en cas de mise en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité, le traitement d'activité est, pour la période au cours de laquelle le membre du personnel fournit des prestations réduites, égal au traitement dû pour les prestations effectivement fournies.

La mise en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité ne met pas fin au congé.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 45 est adopté.

Article 46

Le congé doit prendre cours, pour chaque année scolaire : soit le premier jour de l'année scolaire, soit le 1^{er} octobre, soit le 1^{er} janvier.

La demande de congé doit être introduite au moins un mois avant le début du congé et au plus tard le 1^{er} juin inclus précédant la prise de cours du congé lorsque celui-ci prend cours le premier jour de l'année scolaire.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 46 est adopté.

Article 47

Le membre du personnel peut mettre fin au congé le premier jour d'une année scolaire. Il le fait savoir au Collège ou à son délégué avant le 15 mars de l'année scolaire précédente.

Cependant, pour des raisons familiales exceptionnelles et moyennant un préavis d'un mois, le membre du personnel peut être autorisé à reprendre sa charge complète avant l'expiration normale du congé.

Le membre du personnel ne peut en aucun cas, sauf application de l'article 52, reprendre leur charge complète après le premier mai de l'année scolaire.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 47 est adopté.

Article 48

Au cours du congé pour prestations réduites, le membre du personnel est censé avoir poursuivi son activité immédiatement antérieure.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 48 est adopté.

Article 49

Le congé pour prestations réduites, accordé à un membre du personnel qui, au moment de l'autorisation, a deux enfants à charge qui ne dépassent pas l'âge de quatorze ans, et qui ne remplit plus cette condition au cours d'une année scolaire, ne prend fin qu'au terme de l'année scolaire en cours, vacances d'été comprises.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 49 est adopté.

Article 50

Lorsqu'un membre du personnel a bénéficié d'un congé accordé au membre du personnel qui a atteint l'âge de cinquante ans ou qui a au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans, son traitement durant le congé de vacances annuelles est réduit à due concurrence.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 50 est adopté.

Article 51

Ce congé n'est pas rémunéré. Par ailleurs, il est assimilé à une période d'activité de service.

Le congé pour maladie ou pour infirmité ne met pas fin au congé.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 51 est adopté.

*SECTION 12
Disposition commune
aux sections 10 et 11*

Article 52

La durée totale des périodes de congés accordées en vertu des sections 10 et 11 ne peut dépasser cinq ans au cours de la carrière.

Il est mis fin d'office au congé visé à la section 10 ou 11 lorsque la durée totale des congés visée au premier alinéa atteint la durée de cinq ans.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 52 est adopté.

*SECTION 13
Congé pour prestations réduites justifiées
pour des raisons de convenance personnelle*

Article 53

Le membre du personnel définitif peut être autorisé à exercer ses fonctions par prestations réduites pour des raisons de convenance personnelle, sauf si cette mesure n'est pas compatible avec les exigences du bon fonctionnement de l'établissement. Le titulaire d'une fonction de promotion ne peut bénéficier de cette autorisation.

Le congé ne peut porter que sur les périodes pour lesquelles le membre du personnel est nommé.

Le membre du personnel qui bénéficie d'une telle autorisation est tenu d'accomplir, chaque semaine, au moins la moitié des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction qu'il exerce.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 53 est adopté.

Article 54

L'autorisation est accordée jusqu'à la fin de l'année scolaire, vacances d'été comprises à partir du premier jour de l'année scolaire.

Moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin à ce congé avant son expiration. Ce préavis peut être donné soit par le Collège ou son délégué, soit par le membre du personnel intéressé.

Des prolongations peuvent être accordées pour des périodes de même durée si la mesure est compatible avec les

exigences du bon fonctionnement de l'établissement, sans toutefois que le congé puisse dépasser dix ans pour une carrière complète.

Chaque prolongation est subordonnée à une demande du membre du personnel intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

La demande de congé doit être introduite au plus tard le 1^{er} juin inclus précédant la prise de cours du congé.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 54 est adopté.

Article 55

Pendant les prestations réduites qu'il effectue en application des articles 53 et 54, les périodes d'absence du membre du personnel sont considérées comme congé sans traitement assimilé à une période d'activité de service.

Le membre du personnel continue à percevoir le traitement dû en raison des prestations réduites.

Les congés pour cause de maladie ou d'infirmité et la mise en disponibilité pour maladie ou infirmité ne mettent pas fin au régime des prestations réduites.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 55 est adopté.

Article 56

Lorsqu'un membre du personnel a bénéficié d'un congé pour prestations réduites justifié par des raisons de convenance personnelle, son traitement durant le congé de vacances annuelles est réduit à due concurrence.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 56 est adopté.

SECTION 14

Congé pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix

Article 57

Les membres du personnel définitif sont d'office en congé, avec droit au traitement :

- 1° pendant les fractions de mois civil au cours desquelles ils accomplissent en temps de paix, dans l'armée belge, des prestations militaires quelles qu'elles soient, soit des prestations dans la protection civile, en application de l'article 18 de la loi du 3 juin 1964, portant statut des objecteurs de conscience ;
- 2° pendant la période au cours de laquelle ils accomplissent des rappels ordinaires ou des rappels d'urgence dans les forces armées ou dans la protection civile.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 57 est adopté.

SECTION 15

Congé pour l'exercice d'un mandat auprès des services publics de l'État fédéral, d'une Région ou d'une Communauté et des organismes d'intérêt public qui en dépendent

Article 58

Les membres du personnel définitif désignés comme mandataires en tant que fonctionnaire dirigeant ou assimilé au sein d'un service public de l'État fédéral, d'une Région ou d'une Communauté et des organismes d'intérêt public qui en dépendent, sont placés d'office en congé pour l'exercice d'un mandat pendant toute la durée de celui-ci.

Ce congé est non rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 58 est adopté.

SECTION 16

Congé pour activité syndicale

Article 59

Les membres du personnel appelés à exercer une mission syndicale telle que celle-ci est définie par le statut syndical, sont mis en congé conformément aux dispositions du règlement portant statut syndical.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 59 est adopté.

SECTION 17

Congé pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale, de conseiller provincial ou de membre de la députation permanente d'un conseil provincial

Article 60

Un congé politique facultatif est accordé à la demande des membres du personnel définitif dans les limites et pour l'exercice des mandats politiques tels que précisés à l'alinéa 2.

Le membre du personnel peut, s'il échet, demander la réduction des prestations afférentes à la fonction ou aux fonctions auxquelles il est nommé aux trois quarts ou à la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale ou de conseiller provincial n'étant pas membre de la députation permanente.

Pour déterminer la fraction, est pris en considération comme nombre diviseur pour chacune des fonctions le nombre minimum d'heures ou de périodes requis pour constituer la fonction à prestations complètes.

Les prestations restant à fournir doivent toujours être arrondies, selon le cas, à une heure ou à une période complète.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (*Non*)

Personne ne demandant la parole, l'article 60 est adopté.

Article 61

Le membre du personnel titulaire d'une fonction de promotion ne peut bénéficier des dispositions de l'article 60.

Par dérogation à l'alinéa 2 de l'article 60, le membre du personnel titulaire d'une fonction de sélection et le membre du personnel auxiliaire d'éducation ne peuvent, s'il échet, solliciter la réduction de leurs prestations qu'à la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (*Non*)

Personne ne demandant la parole, l'article 61 est adopté.

Article 62

Le congé politique facultatif visé à l'article 60 prend cours :

1° le premier jour du mois qui suit la date de la prestation de serment subséquente à l'élection ou à la désignation au mandat politique concerné ;

ou

2° le premier jour de l'année scolaire.

Ce congé politique facultatif expire :

1° le premier jour du mois qui suit la date de la perte du mandat ;

ou

2° le dernier jour de l'année scolaire, vacances d'été comprises.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (*Non*)

Personne ne demandant la parole, l'article 62 est adopté.

Article 63

Les membres du personnel définitif sont mis en congé politique d'office dans les limites et pour l'exercice des mandats politiques tels que précisés aux alinéas 2 et 5.

Le nombre d'heures ou de périodes afférent à la fonction ou aux fonctions auxquelles le membre du personnel est nommé est, s'il échet, réduit d'office :

1° aux trois quarts du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes pour l'exercice d'un mandat politique de :

a) bourgmestre d'une commune de 20.001 à 30.000 habitants ;

b) d'échevin ou de président du conseil de l'aide sociale d'une commune de 30.001 à 50.000 habitants ;

2° à la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes pour l'exercice d'un mandat politique de :

a) bourgmestre d'une commune de 30.001 à 50.000 habitants ;

b) d'échevin ou de président du conseil de l'aide sociale d'une commune de 50.001 à 80.000 habitants.

Pour déterminer la fraction, est pris en considération comme nombre diviseur pour chacune des fonctions le nombre minimum d'heures ou de périodes requis pour constituer la fonction à prestations complètes.

Les prestations restant à fournir doivent toujours être arrondies, selon le cas, à une heure ou à une période complète.

Le membre du personnel bourgmestre d'une commune de plus de 50.000 habitants ou échevin ou président du conseil de l'aide sociale d'une commune de plus de 80.000 habitants ou membre de la députation permanente d'un conseil provincial est mis en congé politique d'office pour la totalité de la charge ou des charges pour laquelle ou lesquelles il est nommé.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (*Non*)

Personne ne demandant la parole, l'article 63 est adopté.

Article 64

Le congé politique d'office visé à l'article 63 prend cours le premier jour du mois qui suit la date de la prestation de serment subséquente à l'élection ou à la désignation au mandat politique concerné et expire le premier jour du mois qui suit la date de la perte du mandat.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (*Non*)

Personne ne demandant la parole, l'article 64 est adopté.

Article 65

Le membre du personnel dont les prestations ont été réduites d'office sur base de l'article 63, alinéa 2, 1°, peut solliciter la réduction de ses prestations à la moitié ou à la totalité du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes.

Le membre du personnel dont les prestations ont été réduites d'office sur base de l'article 63, alinéa 2, 2°, peut demander à être mis en congé politique pour la totalité de la charge ou des charges pour laquelle ou lesquelles il est nommé.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (*Non*)

Personne ne demandant la parole, l'article 65 est adopté.

Article 66

Lorsqu'un membre du personnel titulaire d'une fonction de promotion est mis en congé politique sur base des articles 63, alinéa 2, 1° et 2°, et 65, alinéa 1^{er}, le Collège ou son délégué peut, si les nécessités du service l'exigent, lui

adjoindre à titre temporaire, pour la fraction de temps ainsi libérée, un membre du personnel titulaire d'une fonction de sélection ou de recrutement de manière à assurer la continuité du service.

La fonction de sélection ou de recrutement visée à l'alinéa précédent doit pouvoir donner accès à la fonction de promotion dont est titulaire le membre du personnel mis en congé politique d'office.

Lorsqu'un membre du personnel titulaire d'une fonction de sélection est mis en congé politique sur base de l'article 63, alinéa 2, 1°, le Collège ou son délégué peut, si les nécessités du service l'exigent, lui adjoindre à titre temporaire, pour la fraction de temps ainsi libérée, un membre du personnel titulaire d'une fonction de recrutement de manière à assurer la continuité du service.

La fonction de recrutement visée à l'alinéa précédent doit pouvoir donner accès à la fonction de sélection dont est titulaire le membre du personnel mis en congé politique d'office.

Lorsqu'un membre du personnel auxiliaire d'éducation est mis en congé politique sur base de l'article 63, alinéa 2, 1°, le Collège ou son délégué peut, si les nécessités du service l'exigent, permettre son remplacement à titre temporaire pour la fraction de temps ainsi libérée.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 66 est adopté.

Article 67

Après sa réintégration, le membre du personnel ne peut cumuler son traitement avec des avantages qui sont liés à l'exercice d'un des mandats politiques visés par le présent arrêté et qui tiennent lieu d'indemnité de réadaptation.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 67 est adopté.

Article 68

Pour l'application des articles 60 et 63, le nombre d'habitants est déterminé conformément aux dispositions des articles 5 et 29 de la nouvelle loi communale.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 68 est adopté.

Article 69

Les périodes couvertes par un congé politique sont assimilées à des périodes d'activité de service. Ces périodes ne sont cependant pas rémunérées.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 69 est adopté.

SECTION 18 Congé pour l'exercice d'un mandat politique de membre d'une assemblée législative ou d'un gouvernement

Article 70

§ 1^{er}. – Les membres du personnel temporaires et définitifs sont mis en congé politique de plein droit à temps plein en vue de l'exercice d'un mandat de :

- 1° membre de la Chambre des représentants, du Sénat ou du Gouvernement fédéral ;
- 2° membre du Conseil ou du Gouvernement de la Région wallonne, de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Communauté française ou de la Communauté flamande ;
- 3° président du Conseil ou membre du Gouvernement de la Communauté germanophone ;
- 4° membre du Parlement européen ou de la Commission.

§ 2. – À la demande des membres du personnel, une dispense de service, sans aucune incidence sur la situation administrative et pécuniaire de l'agent, est accordée à concurrence d'un jour par mois en vue de l'exercice d'un mandat de membre du Conseil de la Communauté germanophone, autre que le Président.

La dispense de service se prend à la convenance de l'intéressé par jour ou demi-jour. Elle ne peut être reportée d'un mois à l'autre.

Durant les périodes couvertes par le congé politique, les membres du personnel ne peuvent faire valoir leurs titres à la promotion et à la sélection.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 70 est adopté.

Article 71

§ 1^{er}. – Le congé politique prend cours, selon le cas, à la date de prestation de serment pour les mandats visés à l'article 70 ou à la date de l'élection en qualité de Président du Conseil visé à l'article 70, § 1^{er}, 3°.

§ 2. – Le congé politique expire au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de la fin du mandat ou le premier jour du mois qui suit la fin du versement de l'indemnité de réadaptation.

À ce moment, l'intéressé recouvre ses droits statutaires. S'il n'a pas été remplacé dans son emploi, il occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité. S'il a été remplacé, il est affecté à un autre emploi conformément aux dispositions fixées, selon le cas, par le Collège.

§ 3. – Après leur réintégration, les membres du personnel ne peuvent cumuler leur traitement avec les avantages

éventuels, telle une indemnité de réadaptation, liés à l'exercice des mandats politiques visés à l'article 70.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 71 est adopté.

Article 72

Les périodes couvertes par le congé politique ne sont pas rémunérées. Elles sont assimilées à des périodes d'activités de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 72 est adopté.

SECTION 19

*Congé de maternité, congé de paternité
et mesures de protection de la maternité*

SOUS-SECTION 1^{ÈRE} Congé de maternité

Article 73

Le membre du personnel féminin définitif et temporaire, en activité de service, bénéficie du congé de maternité prévu par l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Ce congé de maternité, est assimilé à une période d'activité de service.

La rémunération due pour la période pendant laquelle l'intéressée se trouve en congé de maternité, ne peut couvrir plus de quinze semaines ou dix-neuf semaines en cas de naissance multiple. Dans le cas où le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier après les sept premiers jours à compter de sa naissance, la rémunération peut couvrir au maximum vingt-quatre semaines supplémentaires.

L'alinéa 3 n'est pas applicable au membre du personnel féminin temporaire.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 73 est adopté.

Article 74

Lorsque le membre du personnel féminin a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période, le membre du personnel féminin se trouve en congé de maternité.

La rémunération est due sauf pour les membres du personnel temporaire.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 74 est adopté.

Article 75

En période de grossesse ou d'allaitement, le membre du personnel féminin ne peut effectuer de travail supplémentaire.

Est considéré comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà des prestations qui étaient celles du membre du personnel avant la grossesse ou l'allaitement.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le fait de compléter sa charge horaire n'est pas considéré comme un travail supplémentaire.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 75 est adopté.

Article 76

Le membre du personnel féminin qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande du membre du personnel doit être appuyée de toute preuve utile.

Le congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 76 est adopté.

Article 77

L'article 73 n'est pas applicable en cas de fausse couche se produisant avant le 181^{ème} jour de gestation.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 77 est adopté.

SOUS-SECTION 2 Congé de paternité

Article 78

§ 1^{er}. – Si entre la date de l'accouchement et la fin du congé de maternité, la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le membre du personnel vis-à-vis duquel la filiation est établie avec l'enfant précité, obtient, à sa demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

À défaut d'un membre du personnel visé à l'alinéa précédent, le même droit revient au membre du personnel qui, au moment de la naissance :

- 1° est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;
- 2° cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;
- 3° depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et effective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de

mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

Un seul membre du personnel a droit au congé visé à l'alinéa précédent, à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les membres du personnel qui ouvrent le droit au congé en vertu respectivement du 1, du 2 et du 3 de l'alinéa 2 ont successivement priorité les uns sur les autres.

Le présent congé est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption mentionné à l'article 19.

En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisé par la mère. Le membre du personnel visé aux alinéas 1^{er} et 2 qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Collège ou son délégué dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

En cas d'hospitalisation de la mère, le membre du personnel visé aux alinéas 1^{er} et 2 peut bénéficier du congé de paternité dans les conditions suivantes :

- 1° le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital ;
- 2° l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.

Le congé de paternité ne peut débuter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

§ 2. – Le membre du personnel visé au § 1^{er} qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Collège ou son délégué dans les sept jours à dater de l'hospitalisation de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable.

La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

Le congé de paternité est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel temporaire n'est pas rémunéré.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 78 est adopté.

SOUS-SECTION 3 Pauses d'allaitement

Article 79

La présente sous-section est applicable aux membres du personnel féminin définitif et temporaire, en activité de service.

Pour l'application de la présente sous-section, les pauses d'allaitement sont assimilées à un congé.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 79 est adopté.

Article 80

Le membre du personnel féminin a le droit d'obtenir des pauses afin d'allaiter son enfant au lait maternel ou de tirer son lait.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 80 est adopté.

Article 81

Pour allaiter ou tirer son lait, le membre du personnel utilise l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé qui, en exécution de l'article 88, alinéa 5, du Règlement général pour la protection du travail et le bien-être au travail, est mis par le chef d'établissement à sa disposition afin qu'il ait la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel et le chef d'établissement peuvent convenir d'un autre endroit où le membre du personnel allaite ou tire son lait.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 81 est adopté.

Article 82

La pause d'allaitement est d'une demi-heure.

Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, de 4 heures ou plus a droit à une pause sur cette journée.

Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, d'au moins 7 heures 30 a droit à deux pauses sur cette journée.

La durée de la ou des pause(s) visée(s) aux alinéas 2 et 3 est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 82 est adopté.

Article 83

La période totale pendant laquelle le membre du personnel a le droit de prendre des pauses d'allaitement est de douze mois à partir de la naissance de l'enfant.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 83 est adopté.

Article 84

Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle le membre du personnel a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée de deux mois au maximum.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 84 est adopté.

Article 85

Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) le membre du personnel peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre celui-ci et le chef d'établissement.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 85 est adopté.

Article 86

Le membre du personnel qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement en avertit le chef d'établissement deux mois à l'avance. Le délai de deux mois peut être réduit de commun accord.

La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par le chef d'établissement.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 86 est adopté.

Article 87

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant preuve de l'allaitement.

La preuve de l'allaitement est apportée à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, au choix du membre du personnel, par une attestation médicale d'un centre de consultation des nourrissons ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par le membre du personnel tous les mois à la date à laquelle le droit à la (aux) pause(s) d'allaitement a été exercé pour la première fois.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 87 est adopté.

SOUS-SECTION 4
Mesures d'écartement
des femmes enceintes ou allaitantes

Article 88

La présente section est applicable aux membres du personnel féminin, définitif ou temporaire, en activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 88 est adopté.

Article 89

Lorsqu'un risque est constaté conformément à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le chef d'établissement ou le directeur du centre psycho-médico-social propose, en application de l'article 42, 2°, de la loi précitée, au Collège ou à son délégué d'affecter le membre du personnel concerné à d'autres tâches au sein de son établissement à condition que cette affectation n'entraîne plus d'exposition au risque constaté.

Si cette affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au Collège ou à son délégué,

conformément au choix du membre du personnel, de le mettre à la disposition d'un établissement scolaire du pouvoir organisateur, des services administratifs du Collège ou d'un centre psycho-médico-social du pouvoir organisateur.

La mise à disposition du membre du personnel ne pourra avoir lieu qu'à la condition qu'il ne soit plus exposé au risque constaté.

Si aucun des lieux proposés par le présent article ne permet, de l'avis spécialement motivé du médecin du travail et pour la période qu'il détermine, au membre du personnel d'exercer une activité sans exposition au risque, ce dernier est dispensé de travail.

Pendant toute la durée de cette dispense, le membre du personnel est rémunéré et en activité de service.

Les mesures prévues dans le présent article prennent fin au plus tard au début de la période du congé de maternité.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 89 est adopté.

Article 90

Pour l'application de la présente sous-section, il ne pourra être confié au membre du personnel que des tâches pédagogiques ou administratives.

Aucune tâche de surveillance ne peut être confiée au membre du personnel, à l'exception des heures d'études inscrites dans l'horaire de l'élève.

Les heures d'études visées à l'alinéa précédent peuvent être confiées au membre du personnel pour l'accomplissement de tâches pédagogiques uniquement.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 90 est adopté.

Article 91

Entre la constatation du risque et l'affectation ou la mise à disposition du membre du personnel, ce dernier peut, le cas échéant, être écarté.

Dès la constatation du risque et pendant toute la durée de sa nouvelle affectation ou de sa mise à disposition, le membre du personnel maintient sa rémunération et est en activité de service.

Les frais de déplacement engendrés par cette mise à disposition sont remboursés conformément à la législation applicable en la matière.

Le membre du personnel preste un horaire identique à celui presté avant la constatation du risque.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 91 est adopté.

Article 92

Lorsque la période d'exposition au risque prend fin, la décision d'affectation ou de mise à disposition cesse de produire ses effets.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 92 est adopté.

SECTION 20
Congé précédant la pension
de retraite au 1^{er} septembre

Article 93

Le membre du personnel définitif, en activité de service sollicitant sa mise à la pension au 1^{er} septembre d'une année scolaire peut, à sa demande, obtenir un congé débutant le premier jour de l'année scolaire et prenant fin au 31 août de cette même année.

Ce congé est rémunéré et assimilé à de l'activité de service. L'emploi dont est titulaire le membre du personnel devient définitivement vacant.

La demande visée aux alinéas précédents est introduite au plus tard le 1^{er} juin précédent, sauf circonstances exceptionnelles.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 93 est adopté.

SECTION 21
Congé précédant la mise en disponibilité
pour convenance personnelle précédant
la pension de retraite au 1^{er} septembre

Article 94

Le membre du personnel définitif qui sollicite une disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite prenant cours au 1^{er} septembre d'une année scolaire peut obtenir, pour les périodes pour lesquelles la disponibilité est sollicitée, un congé débutant le premier jour de l'année scolaire et prenant fin au 31 août de cette même année.

Ce congé est rémunéré et assimilé à de l'activité de service. L'emploi dont est titulaire le membre du personnel devient définitivement vacant.

La demande du congé visé aux alinéas précédents est introduite en même temps que la demande de la disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 94 est adopté.

SECTION 22
Congé prophylactique

Article 95

Le membre du personnel temporaire et définitif bénéficie d'un congé prophylactique lorsque son conjoint, la personne avec laquelle il vit en couple ou un membre de sa famille, habitant sous le même toit, est atteint d'une maladie transmissible, reconnue comme telle, impliquant la mise en œuvre de mesures de prophylaxie et de dépistage.

Si le membre du personnel présente lui-même des symptômes de la maladie, le congé de prophylaxie est converti en congé de maladie ordinaire.

La durée du congé dépend de la maladie transmissible dépistée. Elle est fixée par le médecin du Service Interne de Prévention et de Protection au travail.

Le congé est rémunéré et assimilé à de l'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 95 est adopté.

SECTION 23
Congé parental

Article 96

Il peut être accordé au membre du personnel temporaire et définitif qui en fait la demande un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de douze ans.

Ce congé n'est pas rémunéré, mais est assimilé à une période d'activité de service.

Sa durée maximale est de trois mois après la naissance ou l'adoption de l'enfant. Il se prend par journées entières et par périodes d'une durée minimale d'un mois.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 96 est adopté.

Article 97

La demande motivée est introduite, par la voie hiérarchique, au plus tard le 15 juin, si le congé débute le premier jour de l'année scolaire, ou un mois au moins avant le début du congé.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 97 est adopté.

SECTION 24
Congé pour activités sportives

Article 98

La présente section est applicable aux membres du personnel temporaire et définitif, à l'exception des titulaires d'une fonction de promotion.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 98 est adopté.

Article 99

Au sens de la présente section, il faut entendre par :

- 1° « Décret du 8 décembre 2006 » : le décret de la Communauté française du 8 décembre 2006 visant l'organisation et le subventionnement du sport en Communauté française ;
- 2° « Manifestation sportive » : les Jeux Olympiques, les Jeux Paralympiques, les Championnats du Monde ou d'Europe, les Universiades ainsi que toute compétition y assimilée, compte tenu de la notoriété et du niveau de la compétition ;
- 3° « Sportif de haut niveau » : le sportif reconnu comme tel en application de l'article 12, § 1^{er}, alinéa 2, 1°, du décret du 8 décembre 2006 ;

4° « Partenaire d'entraînement » : le sportif reconnu comme tel en application de l'article 12, § 1^{er}, alinéa 2, 3°, du décret du 8 décembre 2006 ;

5° « Arbitre international » : le membre du personnel affilié à une fédération sportive reconnue en application du décret du 8 décembre 2006 et/ou gérant une discipline olympique, et ce en tant qu'arbitre, juge-arbitre, juge ou assimilé et qui est appelé à exercer ses activités à l'occasion d'une manifestation sportive.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 99 est adopté.

Article 100

À sa demande, en vue de sa participation et/ou de sa préparation à la participation à une manifestation sportive, il peut être accordé un congé pour activités sportives au membre du personnel visé à l'article 98 qui dispose du statut de sportif de haut niveau, de partenaire d'entraînement ou d'arbitre international, ou qui atteint le niveau de performance requis par la fédération sportive à laquelle il est affilié pour la participation à la manifestation sportive considérée.

Peut également se voir accorder, à sa demande, un congé pour activités sportives, le membre du personnel visé à l'article 98 qui assure l'encadrement sportif et/ou physique et/ou psychologique d'un sportif de haut niveau.

Le congé visé au présent article est accordé pour le temps de la participation et/ou de la préparation à la participation à la manifestation sportive concernée.

Ce congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 100 est adopté.

Article 101

La durée du congé pour activités sportives ne peut excéder, en une ou plusieurs périodes, trente jours ouvrables, selon le cas, par année scolaire ou par exercice.

Par jours ouvrables, il y a lieu d'entendre les jours de scolarité et, en ce qui concerne les centres psycho-médico-sociaux, les jours de fonctionnement.

Pour les membres du personnel désignés à titre temporaire, le congé prend en tout cas fin au plus tard au moment où la désignation ou l'engagement à titre temporaire prend fin.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 101 est adopté.

Article 102

La demande de congé est introduite auprès du Collège ou de son délégué, accompagnée de l'avis de la fédération sportive concernée. Elle est introduite au moins trente jours avant le début du congé et mentionne la date à laquelle le congé sollicité prend cours ainsi que la durée de celui-ci.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 102 est adopté.

Article 103

Il est mis fin d'office au congé pour activités sportives à la date à laquelle le membre du personnel perd la qualité de sportif de haut niveau, de partenaire d'entraînement ou d'arbitre international.

Pour des raisons exceptionnelles dûment motivées, il peut également être mis fin au congé pour activités sportives avant l'expiration de son terme, à la demande de l'intéressé. La demande est introduite selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 102.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 103 est adopté.

SECTION 25 Congé pour mission

Article 104

Le Collège ou son délégué peut accorder aux membres du personnel définitif à prestations complètes un congé pour mission exercée de manière régulière et continue, pour autant que la mission :

1° ait trait à l'enseignement ou à la guidance psycho-médico-sociale

Ou

2° s'exerce au sein du cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'État de l'État fédéral, dans le cabinet du ministre-président ou d'un ministre d'une Région, d'une Communauté, dans le cabinet d'un secrétaire d'État de la Région de Bruxelles-Capitale ou dans le cabinet d'un membre du Collège de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire flamande ou de la Commission communautaire commune

Ou

3° s'exerce auprès d'un groupe politique reconnu de la Chambre des représentants, du Sénat ou des Conseils ou Assemblées des Communautés ou des Régions

Ou

4° s'exerce au sein du cabinet du Roi.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 104 est adopté.

Article 105

Le membre du personnel en disponibilité pour maladie ou victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui a été reconnu inapte à exercer une fonction d'enseignement ou de guidance psycho-médico-sociale mais apte à exercer une fonction administrative peut solliciter un congé pour mission.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 105 est adopté.

Article 106

Les congés pour mission sont accordés pour une période de deux ans maximum, renouvelable par périodes de deux ans maximum.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux congés pour missions visés à l'article 104, 2°.

La demande est introduite par la voie hiérarchique au plus tard trois mois avant le début du congé pour mission. La demande de congé dont la date de début coïncide avec celle de la rentrée scolaire est introduite au plus tard le 15 mai de l'année scolaire qui précède.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 106 est adopté.

Article 107

L'emploi dont est titulaire le membre du personnel en congé pour mission devient vacant lorsque la durée de ce congé est de six années consécutives.

Si un nouveau congé pour mission est accordé au membre du personnel sans qu'il n'ait repris l'exercice effectif de ses fonctions, pendant une année scolaire au moins, la durée de ce nouveau congé est cumulée avec celle du congé pour mission précédent.

Pour le calcul des six années consécutives visées à l'alinéa 1^{er}, est également pris en compte, tout congé autre que le congé politique, de maternité, d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse, pour activité syndicale, pour activité dans un cabinet ministériel, pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement autre que l'enseignement universitaire, pour maladie ou infirmité ou pour interruption de carrière, qui suit ou précède le congé pour mission sauf si entre ce dernier et l'autre congé, le membre du personnel a repris l'exercice effectif de ses fonctions pour une année scolaire au moins.

Les alinéas 1^{er} à 3 ne s'appliquent pas aux congés pour mission visés à l'article 104, 2° à 4°. Toutefois, si le membre du personnel est âgé de 60 ans au moins, compte au moins 30 ans de service admissibles pour l'ouverture du droit à la pension et en exprime la demande, ces alinéas s'appliquent.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, l'emploi dont est titulaire le membre du personnel en congé pour mission visé à l'article 105, devient vacant le premier jour ouvrable du mois qui suit la notification de l'incapacité par la Commission des pensions compétente, si cette incapacité est définitive.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 107 est adopté.

Article 108

Le membre du personnel en congé pour mission retrouve son emploi s'il n'a pas été remplacé avant sa reprise d'activité par application de l'article 107, par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif. S'il a été remplacé, il est placé en disponibilité par défaut d'emploi le lendemain du jour où son congé pour mission prend fin.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 108 est adopté.

Article 109

Le congé pour mission est rémunéré. Le Collège ou son délégué prévoira, le cas échéant, le remboursement du traitement versé au membre du personnel auprès de l'organisme, du cabinet ou du groupe politique auprès duquel la mission est exercée.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 109 est adopté.

SECTION 26

Congé pour maladie ou infirmité

SOUS-SECTION 1^{ÈRE}

Dispositions générales

Article 110

Pour l'application de la présente section, il faut entendre par :

- 1° « période scolaire », la période s'étendant du premier jour de l'année scolaire à la veille de l'année scolaire suivante ;
- 2° « jours ouvrables », les jours de scolarité et, en ce qui concerne les centres psycho-médico-sociaux, les jours de fonctionnement.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 110 est adopté.

Article 111

Le membre du personnel absent pour cause de maladie ou d'infirmité est soumis à la tutelle du service de contrôle médical compétent en ce qui concerne la constatation de son éventuelle incapacité et de l'organisme chargé de contrôler les absences pour maladie ou infirmité.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 111 est adopté.

Article 112

Le membre du personnel dont l'absence est due à un accident causé par la faute d'un tiers perçoit son traitement d'activité ou son traitement d'attente à la condition de subroger la Commission communautaire française dans ses droits contre l'auteur de l'accident jusqu'à concurrence des sommes versées par la Commission communautaire française.

Les jours d'absence couverts comme tels par une indemnité versée par un tiers à la Commission communautaire française, ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité dont bénéficie le membre du personnel.

Le membre du personnel transmet la déclaration d'accident ainsi qu'une subrogation conventionnelle, par la voie hiérarchique, à l'Administration de la Commission communautaire française. Le certificat médical établi sur le document *ad hoc*, doit être transmis au service de contrôle médical dont le membre du personnel dépend et ce, en fonction de son domicile.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 112 est adopté.

Article 113

Jusqu'à la date à laquelle débute le congé de maternité, les jours d'absence directement liés à l'état de grossesse du membre du personnel ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité dont bénéficie le membre du personnel lorsqu'un contrôle effectué par l'organisme chargé de contrôler les absences pour maladie ou infirmité confirme que ces absences sont liées à l'état de grossesse du membre du personnel.

Lorsqu'elles ont lieu durant les six semaines (ou huit semaines en cas de grossesse multiple) précédant l'accouchement, les périodes d'absence pour maladie, liée à la grossesse ou non, sont assimilées à des périodes de travail et peuvent donc être reportées après la naissance de l'enfant.

Les périodes d'absence visées au présent article sont rémunérées et assimilées à de l'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 113 est adopté.

Article 114

Sont également considérés comme étant une absence liée à la grossesse, les dix jours qui suivent toute fausse-couche avant 180 jours de grossesse et dont l'enfant est mort-né.

Les périodes d'absence visées au présent article sont rémunérées et assimilées à de l'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 114 est adopté.

SOUS-SECTION 2 Du régime applicable au personnel définitif

Article 115

Le membre du personnel définitif en activité de service qui est empêché d'exercer normalement ses fonctions par suite de maladie ou d'infirmité, peut bénéficier, pendant chaque période scolaire, de congés pour cause de maladie ou d'infirmité à raison de quinze jours ouvrables.

Le nombre de jours visés à l'alinéa 1^{er} est réduit à due concurrence lorsque le membre du personnel n'acquiert la qualité de définitif qu'après le premier jour de l'année scolaire considérée, lorsqu'il ne se trouve en activité de service que durant une partie de la période scolaire considérée ou lorsqu'il comptabilise des absences irrégulières durant ladite période. Le nombre ainsi obtenu est, le cas échéant, arrondi à l'unité inférieure.

Lorsque le membre du personnel n'acquiert la qualité de définitif qu'après le premier jour de l'année scolaire considérée, la réduction à due concurrence visée à l'alinéa précédent est opérée en tenant compte de la durée totale des périodes au cours desquelles l'intéressé a été désigné ou engagé à titre temporaire depuis cette date jusqu'à la date de sa nomination ou de son engagement à titre définitif.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 115 est adopté.

Article 116

À l'issue de chaque période scolaire, le nombre de jours peut être augmenté du solde des jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité visés à l'article 115 que l'intéressé n'a pas épuisés, sans que le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité auquel peut prétendre le membre du personnel puisse dépasser 182 jours ouvrables.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 116 est adopté.

Article 117

Les absences pour cause de maladie ou d'infirmité sont imputées prioritairement sur le nombre de jours dont peut bénéficier le membre du personnel en application de l'article 115.

Lorsque le membre du personnel a bénéficié de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité en application de l'article 116, le nombre maximum de jours de congé fixé par cet article peut être reconstitué au cours de la carrière, à raison du solde des jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité visé à l'article 115, que l'intéressé n'a pas épuisés à la fin de chaque période scolaire.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 117 est adopté.

Article 118

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, lorsqu'il résulte d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, le congé pour cause de maladie ou d'infirmité est accordé sans limite de temps :

- 1° durant la période d'incapacité antérieure à la date de consolidation/durant la période d'incapacité temporaire ;
- 2° durant les périodes d'absence postérieures à cette même date de consolidation, pour autant qu'il s'agisse d'une nouvelle incapacité liée à l'incapacité initiale mais intervenue après une reprise du travail.

Sauf pour l'application de l'article 119, les jours de congé accordés en application de l'alinéa précédent ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé dont bénéficie le membre du personnel en vertu des articles 115 à 117.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 118 est adopté.

Article 119

Le membre du personnel ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme de jours de congé à laquelle lui donnent droit les articles 115 à 117.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 119 est adopté.

Article 120

Les congés pour cause de maladie ou d'infirmité sont assimilés à des périodes d'activité de service.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 120 est adopté.

*SOUS-SECTION 3
Du régime applicable
au personnel temporaire*

Article 121

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 122, le membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire pour la durée complète d'une année scolaire et qui est empêché d'exercer normalement ses fonctions par suite de maladie ou d'infirmité, peut bénéficier, pour l'année scolaire ou académique considérée, de congés pour cause de maladie ou d'infirmité à raison de quinze jours ouvrables.

Le nombre de jours visé à l'alinéa 1^{er} est réduit à due concurrence lorsque la désignation ou l'engagement à titre temporaire ne couvre pas une année scolaire complète, lorsque le membre du personnel ne se trouve en activité de service que durant une partie de la période de désignation ou d'engagement à titre temporaire considérée ou lorsqu'il s'absente irrégulièrement. Le nombre ainsi obtenu est, le cas échéant, arrondi à l'unité inférieure.

Sans préjudice de l'application de l'article 115, alinéa 3, lorsque le membre du personnel a fait l'objet de plusieurs désignations ou engagements à titre temporaire au cours d'une année scolaire ou académique, la réduction à due concurrence visée à l'alinéa précédent est opérée sur la durée totale des périodes au cours desquelles l'intéressé a été désigné ou engagé à titre temporaire pendant l'année scolaire ou académique considérée.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, lorsque le membre du personnel met fin volontairement à ses fonctions avant le terme de l'année scolaire ou académique, son dernier traitement d'activité est diminué d'une somme égale à la différence entre la rémunération qu'il a obtenue sur la base de l'alinéa 1^{er} et celle à laquelle il aurait pu prétendre en application de l'alinéa 2.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 121 est adopté.

Article 122

Le membre du personnel faisant l'objet d'une première désignation bénéficie, à titre d'avance, d'une réserve de trente jours ouvrables de congé de maladie ou d'infirmité. Dès que l'application de l'article 121 lui a permis d'atteindre trente jours ouvrables de congé de maladie ou d'infirmité, le membre du personnel peut se constituer une réserve de maximum 182 jours ouvrables de congé pour cause de maladie ou d'infirmité au moyen du solde des jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité visé à l'article 19 que l'intéressé n'a pas épuisé à la fin de chaque année scolaire.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 122 est adopté.

Article 123

Les absences pour cause de maladie ou d'infirmité sont imputées prioritairement sur le nombre de jours de congé dont peut bénéficier le membre du personnel en application de l'article 121.

Lorsque le membre du personnel a bénéficié de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité en application de l'article 122, le nombre maximum de jours de congé fixé par cet article peut être reconstitué au cours de la carrière, à raison du solde des jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité visé à l'article 121, que l'intéressé n'a pas épuisé à la fin de chaque année scolaire.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 123 est adopté.

Article 124

Lorsque l'absence pour cause de maladie ou d'infirmité du membre du personnel se prolonge au-delà de la période couverte par la désignation ou l'engagement à titre temporaire, l'application des dispositions qui précèdent ne peut entraîner l'octroi au membre du personnel d'une rémunération pendant une période postérieure à la date à laquelle sa désignation ou son engagement à titre temporaire aurait pris fin.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 124 est adopté.

Article 125

Le membre du personnel temporaire victime d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, bénéficie d'un congé rémunéré durant la période d'incapacité consécutive à l'accident ou à la maladie. Ce congé ne peut toutefois lui être accordé au-delà de la date à laquelle sa désignation à titre temporaire prend fin.

Si la période d'incapacité se prolonge au-delà de la date visée à l'alinéa 1^{er}, il est fait application au membre du personnel concerné de l'article 3bis de la loi du 3 juillet 1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public et de l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 125 est adopté.

*SOUS-SECTION 4
De la surveillance médicale*

Article 126

Le membre du personnel absent pour raison de maladie est soumis au contrôle de l'organisme spécialisé désigné par le Collège ou son délégué.

L'examen de contrôle est réalisé à l'initiative de l'organisme visé au paragraphe précédent, à la demande de

l'Administration de la Commission communautaire française, du chef d'établissement ou directeur de centre ou à la demande du membre du personnel.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 126 est adopté.

Article 127

Sauf cas de force majeure dûment justifié, le membre du personnel qui, par suite de maladie ou d'infirmité, est empêché de se rendre à son travail, est tenu, dès le premier jour d'absence, d'en informer à son initiative et par la voie la plus rapide son chef d'établissement, directeur de centre ou supérieur hiérarchique.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 127 est adopté.

Article 128

Le membre du personnel qui prévoit que son incapacité de travail durera plus d'un jour doit se faire examiner à ses frais dans le courant de la première journée d'absence par un médecin de son choix, qui dresse immédiatement un certificat médical en utilisant exclusivement le formulaire ad hoc. Il lui appartient d'être toujours en possession de ce formulaire et de faire renouveler sa provision en temps opportun.

Le chef d'établissement ou directeur de centre ou supérieur hiérarchique doit veiller à ce que les formulaires susvisés soient remis aux membres du personnel.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 128 est adopté.

Article 129

Le membre du personnel doit veiller à ce que son médecin traitant mentionne le nombre de jours de congé qu'il estime nécessaire et indique s'il est autorisé ou non à quitter son domicile. Le nom du médecin doit toujours être lisible.

Sauf cas de force majeure, dûment justifié, le membre du personnel qui est sous le couvert d'un certificat l'autorisant à se déplacer doit rester présent à son domicile ou résidence pendant les trois premiers jours de son absence.

Toutefois, si le membre du personnel veut être dispensé de cette obligation, il doit prendre contact avec l'organisme de contrôle, à ses frais, et préalablement à tout autre déplacement.

Le premier jour de l'absence, le certificat médical doit être envoyé soit affranchi comme lettre postale, soit par télécopie, soit par courrier électronique par les soins du membre du personnel à l'organisme de contrôle.

Le membre du personnel doit reprendre son service dès que son état de santé le lui permet, même si le certificat du médecin traitant avait prévu une durée d'absence plus longue.

Toutefois, si le chef d'établissement, le directeur de centre ou le supérieur hiérarchique estime que la reprise anticipée du membre du personnel risque de compromettre le bon fonctionnement du service, il invite le membre du personnel à produire un certificat médical l'autorisant à reprendre ses fonctions.

La production de ce certificat médical implique le remboursement à charge du pouvoir organisateur, au tarif conventionné, de la partie des honoraires du médecin traitant non prise en charge par la mutuelle.

Le chef d'établissement, directeur de centre ou supérieur hiérarchique avertit immédiatement l'Administration de la Commission communautaire française de la reprise de fonction du membre du personnel.

Si le membre du personnel se sent incapable de reprendre son service à l'expiration de l'absence prévue, il doit envoyer à l'organisme de contrôle un nouveau certificat médical la veille du jour où le congé expire et informer son chef d'établissement, directeur de centre ou supérieur hiérarchique de la prolongation. En l'absence d'information de la part du membre du personnel concerné, ce dernier est présumé prolonger son absence. Il appartient au chef d'établissement ou directeur de centre ou au supérieur hiérarchique de signaler la prolongation de l'absence à l'organisme de contrôle, dès le jour prévu pour la reprise.

Les membres du personnel qui se font soigner hors de leur résidence habituelle sont tenus de mentionner leur adresse temporaire sur le certificat médical. Tout changement d'adresse ultérieur devra être également signalé à l'organisme de contrôle.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 129 est adopté.

Article 130

Pendant les absences pour maladie ou infirmité, les séjours à l'étranger sont soumis à l'autorisation préalable de l'organisme de contrôle.

Pour solliciter cette autorisation, les membres du personnel doivent d'initiative prendre contact avec l'organisme de contrôle du personnel, au moins une semaine avant la date prévue pour leur départ à l'étranger ; ils produisent au médecin contrôle une attestation de leur médecin traitant justifiant la proposition du séjour à l'étranger.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 130 est adopté.

Article 131

Le membre du personnel absent pour cause de maladie ou infirmité pour un seul et unique jour doit prévenir son chef d'établissement ou directeur de centre ou supérieur hiérarchique conformément à l'article 128 et rester à son domicile ou à sa résidence à la disposition du médecin contrôleur. Le chef d'établissement, directeur de centre ou supérieur hiérarchique doit informer le jour même l'organisme de contrôle de cette absence.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 131 est adopté.

Article 132

Sauf cas de force majeure dûment justifié, le membre du personnel malade, mis sous contrôle spontané est tenu de téléphoner à l'organisme de contrôle dès le premier jour d'absence avant 10 heures du matin. Cette obligation ne dispense pas le membre du personnel d'avertir son chef d'établissement ou directeur de centre ou supérieur

hiérarchique et de faire couvrir son absence par un certificat médical établi conformément aux articles 129 et 130.

La mise sous contrôle spontané d'un membre du personnel est établie par le Collège ou son délégué, soit d'initiative, soit sur proposition du chef d'établissement ou directeur de centre ou supérieur hiérarchique.

La décision motivée de mise sous contrôle spontané est notifiée au membre du personnel concerné par le Collège ou son délégué, par envoi recommandé.

L'organisme de contrôle peut, d'initiative ou à la demande du membre du personnel, proposer au Collège ou à son délégué de lever la mesure de contrôle spontané.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 132 est adopté.

Article 133

Les examens de contrôle se font au domicile ou au lieu de résidence du membre du personnel malade. L'organisme de contrôle ne doit pas annoncer l'examen de contrôle.

Les membres du personnel autorisés à quitter leur domicile ou résidence peuvent être appelés par l'organisme de contrôle à se présenter pour un examen de contrôle.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 133 est adopté.

Article 134

Si le médecin contrôleur estime que l'absence pour cause de maladie ou infirmité est justifiée, il communique immédiatement sa décision à l'intéressé.

Si le médecin contrôleur estime qu'une absence n'est pas ou n'est plus médicalement justifiée, il ordonne la reprise d'activité du membre concerné, le jour ouvrable suivant sa décision.

Il invite l'intéressé à viser le document contenant sa décision dont le modèle est fixé par le Collège.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 134 est adopté.

Article 135

Sans préjudice du recours éventuel devant les juridictions de l'ordre judiciaire, lorsqu'un membre du personnel s'estime lésé par une décision du médecin contrôleur, ce dernier prend contact avec le médecin traitant du membre du personnel afin de provoquer une décision à l'amiable entre eux.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 135 est adopté.

Article 136

En cas de désaccord entre les deux médecins visés à l'article 135, un médecin expert est désigné de commun accord par l'organisme chargé du contrôle d'une part et par le médecin traitant du membre du personnel concerné ou son remplaçant d'autre part.

Le médecin expert ne peut en aucun cas être ou avoir été médecin contrôleur au service de l'organisme de contrôle.

Les examens médicaux d'expertise ont lieu au cabinet du médecin expert si le membre du personnel est en état de se déplacer.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 136 est adopté.

Article 137

L'expert examine le membre du personnel dans les deux jours ouvrables qui suivent le recours visé à l'article 136.

Le membre du personnel peut être accompagné de son médecin traitant ou de son remplaçant.

Le médecin traitant ou son remplaçant peut se faire représenter par un confrère délégué à cet effet.

À l'issue de l'examen, l'expert communique immédiatement et par écrit sa décision à l'intéressé.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 137 est adopté.

Article 138

Si le médecin expert considère que l'absence pour cause de maladie ou infirmité n'est pas ou n'est plus justifiée, le membre du personnel reprend ses fonctions le premier jour ouvrable qui suit la décision.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 138 est adopté.

Article 139

La procédure d'appel suspend la décision du médecin contrôleur.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 139 est adopté.

Article 140

Les honoraires du médecin expert, ainsi que ceux du médecin traitant ou de son remplaçant sont à charge de la partie perdante.

En ce qui concerne le médecin traitant, il s'agit de la partie des honoraires au tarif conventionné non prise en charge par la mutuelle.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 140 est adopté.

Article 141

Tout recours devant les juridictions de l'ordre judiciaire suspend la décision du médecin contrôleur ou du médecin expert.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 141 est adopté.

Article 142

En cas de décision défavorable au membre du personnel, coulée en force de chose jugée, rendue par ladite juridiction, le membre du personnel est placé en disponibilité pour convenance personnelle pour la période à partir de la date de la fin de la maladie telle que fixée par la juridiction jusqu'à la date de reprise des fonctions s'il s'agit d'un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif.

Les autres membres du personnel sont considérés en absence non réglementairement justifiée et non rémunérée.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 142 est adopté.

Article 143

Les congés de maternité donnent lieu à l'introduction auprès de l'organisme de contrôle d'un certificat médical précisant la date probable de l'accouchement.

Ce certificat est fourni à titre purement informatif.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 143 est adopté.

Article 144

L'inobservance des dispositions des articles 126 à 143 entraîne le caractère irrégulier de l'absence et la perte du droit au traitement pour cette période d'absence.

Sauf cas de force majeure dûment justifié, tout membre du personnel non autorisé à quitter son domicile ou lieu de résidence, mais absent lors de la visite du médecin contrôleur, supporte les frais de déplacement de celui-ci selon le tarif en vigueur pour les médecins conventionnés. Ces frais pourront lui être réclamés par le Collège ou son délégué.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 144 est adopté.

Article 145

Le chef d'établissement, le directeur de centre ou le supérieur hiérarchique qui se trouverait dans le cas de connaître un abus en matière d'absence pour maladie ou infirmité est tenu de le signaler au Collège ou à son délégué dès le premier jour d'absence.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 145 est adopté.

SECTION 27

Incapacité de travail à la suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle

Article 146

Le membre du personnel définitif et temporaire victime d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle se voit accorder un congé sans limite de temps, si les absences sont reconnues par le service de contrôle médical comme imputables à

l'accident ou la maladie professionnelle. Le congé peut être, le cas échéant, discontinu.

La déclaration d'accident est transmise dans les meilleurs délais, par la voie hiérarchique, à l'Administration de la Commission communautaire française.

Le certificat médical, établi sur le document ad hoc, doit être transmis, en cas d'absence liée à l'accident ou à la maladie, au service de contrôle médical dont dépend le membre du personnel en fonction de son domicile.

Le membre du personnel est également tenu dès le premier jour d'absence de prévenir son chef d'établissement.

Les jours de congé accordés dans le cadre de l'accident du travail, de l'accident survenu sur le chemin du travail ou de la maladie professionnelle sont pris en compte pour une éventuelle déclaration d'incapacité physique définitive par la commission des pensions compétente.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 146 est adopté.

Article 147

La victime d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle a droit à une indemnité pour frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, hospitaliers, de prothèse et d'orthopédie, à une indemnisation de ses frais de déplacement qui résultent de l'accident et, en cas d'incapacité permanente de travail, à une rente. En cas de décès, les ayants droits peuvent bénéficier d'une rente, dans le respect de la législation en vigueur.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 147 est adopté.

Article 148

Le congé ne peut être accordé au membre du personnel temporaire au-delà de la date à laquelle la désignation à titre temporaire prend fin. Si la période d'incapacité se prolonge au-delà de cette date, le membre du personnel bénéficiera d'une indemnité équivalant à 90 % de sa rémunération au moment de l'accident.

Afin de pouvoir bénéficier de cette indemnisation, le membre du personnel temporaire doit continuer à couvrir ses périodes d'incapacité temporaire par des certificats médicaux, établis sur les documents ad hoc, et transmis au service de contrôle médical dont il dépend en fonction de son domicile. Il doit avertir l'Administration de la Commission communautaire française de la durée de son incapacité temporaire.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 148 est adopté.

SECTION 28

Congés pour interruption de carrière

Article 149

L'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux est d'application aux membres du personnel sur base des dispositions de la présente section.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 149 est adopté.

Article 150

Les congés pour interruption de carrière peuvent être accordés aux membres du personnel définitif.

Les membres du personnel temporaires qui, au plus tard le 30 septembre de l'année scolaire, sont désignés à titre temporaire pour la durée complète d'une année scolaire, peuvent se voir accorder, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les membres du personnel définitifs une interruption de la carrière professionnelle pour les raisons suivantes :

- 1° pour donner des soins palliatifs ;
- 2° pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de leur ménage ou de leur famille jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie grave. Toutefois, la possibilité d'interrompre la carrière de manière complète ou partielle est dans ce cas limitée respectivement à trois mois maximum et à six mois maximum par patient ;
- 3° lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 150 est adopté.

Article 151

§ 1^{er}. – Le membre du personnel a droit à l'interruption complète de la carrière professionnelle, quel que soit le nombre d'heures ou de périodes afférent à la fonction ou aux fonctions auxquelles il est nommé.

§ 2. – Si le nombre d'heures ou de périodes afférent à la fonction ou aux fonctions auxquelles le membre du personnel est nommé atteint plus de la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes, il a droit :

- 1° à l'interruption partielle de la carrière professionnelle à mi-temps, s'il compte moins de dix années d'ancienneté de service ;
- 2° à l'interruption partielle de la carrière professionnelle à mi-temps, à 1/4 temps ou à 1/5 temps s'il compte au moins dix années d'ancienneté de service.

L'alinéa précédent n'est pas applicable à l'interruption de la carrière professionnelle prise en application du § 5.

Pour déterminer la fraction, est pris en considération comme nombre diviseur pour chacune des fonctions le nombre minimum d'heures ou de périodes requis pour constituer la fonction à prestations complètes de manière à correspondre à une charge à mi-temps, à trois quarts temps ou à quatre cinquièmes temps.

Pour déterminer la fraction visée à l'alinéa précédent, l'ensemble des fonctions prestées dans l'enseignement sont additionnées.

Les prestations restant à fournir doivent toujours être arrondies, selon le cas, à une période complète ou à une heure complète.

En fonction d'impératifs pédagogiques, le membre du personnel peut prester un maximum de deux heures ou périodes supplémentaires au-delà de la fraction d'horaire qu'il conserve.

La fonction doit être considérée comme une fonction principale.

§ 3. – Pour l'application des §§ 1^{er} et 2, le membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge est supposé exercer le nombre d'heures ou de périodes qu'il prestait avant la mise en disponibilité par défaut d'emploi ou la perte partielle de charge.

§ 4. – Le traitement est alloué au prorata des heures ou des périodes réellement prestées.

§ 5. – Tout membre du personnel a droit à l'interruption complète de sa carrière professionnelle, ou à une réduction de ses prestations d'un cinquième ou de la moitié du nombre minimum d'heures ou de périodes requis pour constituer la fonction exercée à prestations complètes, pour donner des soins palliatifs à une personne en vertu des dispositions des articles 100bis et 102bis de la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Pour l'application du présent article, on entend par soins palliatifs, toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique, ainsi que les soins prodigués à une personne souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

§ 6. – Ont droit à l'interruption complète de leur carrière professionnelle ou à une réduction de leurs prestations d'un cinquième ou de la moitié du nombre minimum d'heures ou de périodes requis pour constituer la fonction exercée à prestations complètes les membres du personnel qui souhaitent interrompre leur carrière professionnelle pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de leur ménage ou à un membre de leur famille jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie grave, en vertu des articles 4ter, 4ter/1 et 4ter/2 de l'arrêté royal du

12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.

§ 7. – Ont droit à l'interruption complète de leur carrière professionnelle ou à une réduction de leurs prestations d'un cinquième ou de la moitié du nombre minimum d'heures ou de périodes requis pour constituer la fonction exercée à prestations complètes les membres du personnel qui souhaitent interrompre leur carrière professionnelle lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental, en vertu des articles 4quater et 4quater/1 de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.

Toutefois, la possibilité de modifier la fraction d'interruption des prestations après un fractionnement de l'interruption de carrière complète, telle que prévue au § 1^{er}, deuxième alinéa, de l'article 4quater/1 précité, ne leur est pas applicable.

Les membres du personnel visés à l'alinéa 1^{er} peuvent en outre, moyennant l'accord du Collège ou de son délégué, obtenir une réduction de leurs prestations d'un dixième du nombre minimum d'heures ou de périodes requis pour constituer la fonction exercée à prestations complètes, en vertu des articles 4quater et 4quater/1 de l'arrêté royal du 12 août 1991 précité.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 151 est adopté.

Article 152

Par dérogation à l'article 151, § 2, le membre du personnel nommé à une fonction de promotion ne peut bénéficier de l'interruption partielle de la carrière professionnelle, à l'exception de l'interruption partielle, pour la seule fraction de charge de 1/5 et pour un maximum de 48 mois à partir de 58 ans.

Par dérogation à l'article 151, § 2, le membre du personnel nommé à une fonction de sélection ne peut bénéficier de l'interruption partielle de la carrière professionnelle qu'à mi-temps.

Cet article n'est pas applicable lorsque l'interruption de carrière professionnelle est sollicitée par les membres du personnel pour les raisons suivantes :

- 1° pour donner des soins palliatifs ;
- 2° pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de leur ménage ou de leur famille jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie grave ;
- 3° lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dans le cadre du congé parental.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 152 est adopté.

Article 153

§ 1^{er}. – L'interruption de la carrière professionnelle est accordée pour une période débutant le premier jour de l'année scolaire ou de l'exercice ou le 1^{er} octobre et se terminant le dernier jour de cette année scolaire, vacances d'été comprises ou le dernier jour de l'exercice.

Toutefois, par dérogation aux dispositions qui précèdent, l'interruption de la carrière professionnelle peut débuter le jour qui suit la fin d'un repos d'accouchement ou d'un congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse. Dans ce cas, l'interruption de carrière doit être sollicitée avant le début du repos d'accouchement ou avant le début du congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse.

Lorsqu'il est procédé au remplacement du membre du personnel qui a obtenu une interruption de la carrière professionnelle, ce remplacement est effectué conformément aux dispositions de l'article 157.

§ 2. – Pour le membre du personnel titulaire d'une fonction de promotion, l'interruption de carrière partielle prend cours le premier jour d'un mois ou le premier jour qui suit les congés d'hiver et ne se termine qu'à la condition que celui-ci soit, soit dans les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à charge du Trésor public, soit dans les conditions pour bénéficier d'une disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite pour l'ensemble de ses prestations.

La demande d'interruption partielle de la carrière est introduite par le membre du personnel au plus tard le 180^{ème} jour qui précède la date à laquelle il souhaite bénéficier de l'interruption de carrière.

§ 3. – Les autres membres du personnel peuvent interrompre leur carrière professionnelle pour une période de six à douze mois.

§ 4. – Les dispositions des §§ 1^{er} et 3 ne s'appliquent pas aux membres du personnel qui interrompent leur carrière professionnelle en application de l'article 151, § 5.

L'interruption de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs est accordée pour une période d'un mois, pouvant éventuellement être prolongée une seule fois pour une nouvelle période d'un mois. Elle prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la notification visée à l'article 154, § 3, a été faite ou plus tôt, moyennant l'accord du Collège ou de son délégué.

§ 5. – Les dispositions des §§ 1^{er} et 3 ne s'appliquent pas aux membres du personnel qui interrompent leur carrière professionnelle en application de l'article 151, § 6.

Sans préjudice de ce qui est prévu à l'article 150, alinéa 2, 2°, la possibilité d'interrompre complètement ou partiellement sa carrière pour la raison visée à l'article 151, § 6, est octroyée dans les conditions et selon les modalités déterminées par les articles 4^{ter}, 4^{ter}/1 et 4^{ter}/2 de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.

L'interruption de la carrière professionnelle accordée en application de l'article 151, § 6, prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la notification visée à l'article 154, § 4, a été faite ou plus tôt moyennant l'accord du Collège ou de son délégué.

§ 6. – Les dispositions des §§ 1^{er} et 3 ne s'appliquent pas aux membres du personnel qui interrompent leur carrière professionnelle en application de l'article 151, § 7.

Les membres du personnel visé à l'alinéa 1^{er} peuvent interrompre leur carrière de manière complète ou réduire leurs prestations de travail dans les conditions et selon les modalités prévues par les articles 4^{quater} et 4^{quater}/1 de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médicosociaux.

Toutefois, la possibilité de modifier la fraction d'interruption des prestations après un fractionnement de l'interruption de carrière complète, telle que prévue au § 1^{er}, deuxième alinéa de l'article 4^{quater}/1 précité, ne leur est pas applicable.

§ 7. – Pour les membres du personnel temporaires, l'interruption de la carrière professionnelle accordée en application des §§ 5, 6 et 7 de l'article 151 se termine en tout cas au plus tard au moment où leur désignation ou engagement à titre temporaire prend fin.

Lorsqu'il est procédé au remplacement du membre du personnel qui a obtenu une interruption de la carrière professionnelle accordée en application des §§ 5, 6 et 7 de l'article 151, ce remplacement est effectué conformément aux dispositions de l'article 157.

§ 8. – La durée totale de l'interruption partielle et complète de la carrière professionnelle avant et après 55 ans ou 50 ans dans les situations prévues à l'article 3, §§ 3 et 4, de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux, dont peuvent bénéficier les membres du personnel correspond à celle fixée par la réglementation fédérale en la matière.

§ 9. – Pour bénéficier des dispositions de l'article 4, § 3, de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux, le membre du personnel qui a atteint l'âge de 55 ans ou 50 ans dans les

situations prévues à l'article 3, §§ 3 et 4, de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux, doit introduire une demande écrite dans laquelle il sollicite une interruption partielle de la carrière professionnelle et s'engage à interrompre sa carrière jusqu'à sa retraite de manière irréversible. Il doit obtenir l'autorisation du Collège ou de son délégué.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 153 est adopté.

Article 154

§ 1^{er}. – Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière professionnelle communique par la voie hiérarchique par écrit au Collège ou à son délégué la date à laquelle cette interruption prendra cours et la durée de celle-ci.

En outre, le membre du personnel fait savoir s'il opte pour une interruption complète ou partielle.

§ 2. – Cette communication est faite au moins un mois avant le début de l'interruption et au plus tard le 1^{er} juin inclus précédant la prise de cours de l'interruption lorsque celle-ci prend cours le premier jour de l'année scolaire ou de l'exercice, sauf dérogation accordée par le Collège ou son délégué.

§ 3. – Les §§ 1^{er} et 2 ne sont pas applicables aux membres du personnel qui interrompent leur carrière professionnelle en application de l'article 151, § 5.

Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs en informe par écrit par la voie hiérarchique le Collège ou son délégué.

Le membre du personnel fait savoir s'il opte pour une interruption complète ou partielle.

En outre, le membre du personnel joint à sa notification une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs et d'où il ressort que le membre du personnel s'est déclaré disposé à donner ces soins palliatifs, sans que soit mentionnée l'identité du patient.

Si le membre du personnel souhaite prolonger d'un mois la période d'interruption de la carrière professionnelle dont il bénéficie pour donner des soins palliatifs, il doit introduire une deuxième attestation délivrée conformément à l'alinéa précédent. Un membre du personnel ne peut introduire que deux attestations relatives aux soins palliatifs dispensés à la même personne.

§ 4. – Les §§ 1^{er} et 2 ne sont pas applicables aux membres du personnel qui interrompent leur carrière professionnelle en application de l'article 151, § 6.

Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière professionnelle pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie grave, en informe par la voie hiérarchique par écrit le Collège ou son délégué.

Le membre du personnel fait savoir s'il opte pour une interruption complète ou partielle et indique la durée de celle-ci.

En outre, le membre du personnel joint à sa notification une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré, gravement malade, et d'où il ressort que le membre du

personnel est disposé à assister ou donner des soins à la personne gravement malade.

Chaque fois que le membre du personnel souhaite prolonger la période d'interruption de la carrière professionnelle dont il bénéficie en application de l'article 151, § 6, il doit introduire une nouvelle attestation délivrée conformément à l'alinéa précédent.

§ 5. – Les §§ 1^{er} et 2 ne sont pas applicables aux membres du personnel qui interrompent leur carrière professionnelle en application de l'article 151, § 7.

Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière professionnelle lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant en informe par la voie hiérarchique par écrit le Collège ou son délégué.

Cette notification doit être faite au moins trente jours avant le début du congé parental, sauf dérogation accordée par le Collège ou son délégué, et mentionner la date à laquelle le congé parental prendra cours ainsi que la durée de celui-ci.

Le membre du personnel fait également savoir s'il opte pour une interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle.

Au plus tard au moment où le congé parental prend cours, le membre du personnel fournit, selon le cas :

- 1° un extrait d'acte de naissance de l'enfant ;
- 2° une attestation de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence ;
- 3° une attestation de l'incapacité physique ou mentale de l'enfant de 66 % au moins au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Un extrait du registre de la population ou du registre des étrangers prouvant la composition de la famille doit être fourni dans tous les cas.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 154 est adopté.

Article 155

§ 1^{er}. – Pendant l'interruption de sa carrière professionnelle, le membre du personnel est en congé. Il ne perçoit pas de traitement. Pour le reste, ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Le montant de l'allocation d'interruption de carrière est fixé par référence au nombre d'heures ou de périodes afférent à la (aux) fonction(s) pour la (les)quelle(s) le membre du personnel bénéficie d'une nomination ou, le cas échéant, d'une désignation à titre temporaire.

§ 2. – Pendant l'interruption de sa carrière, le membre du personnel reste soumis au statut qui lui est applicable et, par conséquent, aux dispositions relatives aux devoirs et aux incompatibilités.

§ 3. – Durant l'interruption de la carrière, le droit aux allocations familiales est maintenu dans le respect des dispositions d'application en la matière et les allocations sont attribuées conformément au régime de travail que le membre du personnel a interrompu. Le membre du personnel conserve son droit au remboursement des soins de santé.

§ 4. – Le repos d'accouchement ou le congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse qui intervient en cours d'interruption de la carrière ne met pas fin à celle-ci, mais la suspend, même si le congé de maternité a été scindé. En pareil cas, le membre du personnel bénéficie de la rémunération à laquelle il a droit en vertu de la réglementation applicable en matière de congé de maternité ou de congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 155 est adopté.

Article 156

§ 1^{er}. – Pour des raisons exceptionnelles et moyennant un préavis d'un mois, le membre du personnel qui a interrompu sa carrière professionnelle, à l'exception du membre du personnel visé à l'article 153, § 9, peut être autorisé par le Collège ou son délégué à reprendre ses fonctions ou à les exercer à nouveau entièrement avant l'expiration de la période d'interruption de la carrière professionnelle.

Pour l'application de la présente disposition, est notamment considérée comme raison exceptionnelle la pénurie dûment constatée par Collège ou son délégué dans la fonction à laquelle le membre du personnel qui a interrompu sa carrière est nommé.

Le préavis doit être adressé par la voie hiérarchique au Collège ou à son délégué.

§ 2. – Les membres du personnel visés à l'article 153, § 1^{er}, ne peuvent en aucun cas reprendre leurs fonctions ou les exercer à nouveau complètement après le 1^{er} mai de l'année scolaire, sauf en cas de pénurie dûment constatée dans la fonction à laquelle le membre du personnel qui a interrompu sa carrière est nommé.

§ 3. – L'Administration de la Commission communautaire française avise l'Office national de l'Emploi dans les quinze jours qui suivent la décision du Collège ou de son délégué, de la date à laquelle le membre du personnel reprend ses fonctions ou les exerce à nouveau complètement.

§ 4. – Le membre du personnel qui a interrompu sa carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs peut, après le décès de la personne ayant reçu les soins, être autorisé par le Collège ou son délégué à reprendre ses fonctions ou à exercer celles-ci de manière complète, avant que la période d'interruption de carrière soit expirée.

Cette demande doit être adressée par la voie hiérarchique au Collège ou à son délégué.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 156 est adopté.

Article 157

§ 1^{er}. – Un membre du personnel qui interromp sa carrière professionnelle est remplacé prioritairement par un ou plusieurs membre(s) du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi, en disponibilité par défaut total d'emploi ou en perte partielle de charge selon les dispositions réglementaires applicables en ce qui concerne la réaffectation et la remise au travail.

§ 2. – Dans les emplois de sélection et de promotion, un membre du personnel peut toutefois être remplacé temporairement par un membre du personnel nommé dans

la fonction de recrutement qui donne accès à la fonction de sélection ou de promotion. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa 1^{er} s'appliquent à l'emploi de recrutement temporairement abandonné, soit entièrement, soit partiellement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les membres du personnel exerçant une fonction de promotion et bénéficiant d'une interruption de carrière en vertu de l'article 152, alinéa 1^{er}, pourront être secondés.

§ 3. – Sans préjudice des paragraphes 1^{er} et 2, la désignation s'effectue dans le respect des règles statutaires relatives au recrutement.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 157 est adopté.

Article 158

Si, par décision de l'Inspecteur régional du chômage prise en application de l'article 7 de l'arrêté royal du 12 août 1991 précité, un membre du personnel qui interromp sa carrière professionnelle se voit refuser le droit aux allocations, le chef d'établissement est tenu d'en informer, sans délai, l'Administration de la Commission communautaire française.

Toutefois, le membre du personnel reste en interruption de carrière sans allocation. Le membre du personnel ne peut bénéficier qu'une seule fois de la présente disposition. Si, au cours d'une année scolaire ultérieure, il perd à nouveau le droit aux allocations, son interruption de carrière est, en ce qui concerne le membre du personnel définitif, de plein droit transformée, à dater de la notification de refus d'allocation, en disponibilité pour convenance personnelle jusqu'au terme prévu de ladite interruption et, en ce qui concerne les membres du personnel temporaires, il est mis fin de plein droit à l'interruption de la carrière à la même date.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 158 est adopté.

CHAPITRE 3 De l'inactivité

SECTION 1^{ÈRE} Congé pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix

Article 159

Sont considérés comme périodes de non-activité :

- 1° les mois entiers du calendrier durant lesquels le membre du personnel des rappels disciplinaires par application des lois sur la milice ;
- 2° les mois entiers du calendrier durant lesquels le membre du personnel accomplit en temps de paix, à un titre quelconque, des prestations volontaires dans les forces armées belges ;
- 3° les mois entiers du calendrier durant lesquels le membre du personnel, objecteur de conscience, effectue son terme de service à la protection civile ainsi que des rappels disciplinaires.

Pendant ces périodes de non-activité, le membre du personnel n'a pas droit au traitement. Il conserve néanmoins ses droits à l'avancement de traitement et ses titres à une

nomination à une fonction de sélection et à une fonction de promotion. Il est en outre réputé accomplir des services effectifs.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 159 est adopté.

SECTION 2

Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales

Article 160

Le Collège ou son délégué peut, pour autant que l'intérêt de l'établissement d'enseignement ne s'y oppose pas, autoriser le membre du personnel définitif, à s'absenter pour se consacrer à ses propres enfants ou à un enfant qu'il a accueilli après avoir signé un acte d'adoption ou une convention de tutelle officielle.

Cette autorisation est accordée pour une période maximum de quatre ans ; en tout état de cause, elle prend fin lorsque l'enfant atteint l'âge de cinq ans.

La durée maximum de l'absence est portée à six ans et prend fin, au plus tard, lorsque l'enfant atteint huit ans, si ce dernier est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

Durant la période d'absence, le membre du personnel est en non-activité. Il ne peut exercer aucune activité lucrative. Il ne promérte pas de jours de congé de maladie. L'absence n'est pas rémunérée.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 160 est adopté.

Article 161

La demande motivée est introduite par la voie hiérarchique un mois au moins avant le début de l'absence, et au plus tard le 15 juin de l'année scolaire précédente lorsqu'il est prévu que l'absence début le premier jour de l'année scolaire.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 161 est adopté.

Article 162

À la demande du membre du personnel et moyennant préavis de trois mois et demi, il peut être mis fin avant son expiration à une période d'absence en cours. Ce délai doit être prolongé de la durée des vacances annuelles qui tombent dans cette période de préavis.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 162 est adopté.

CHAPITRE 4 De la disponibilité

SECTION 1^{ÈRE} Dispositions générales

Article 163

Le membre du personnel peut être mis en disponibilité :

- 1° pour convenance personnelle ;
- 2° pour convenance personnelle précédant la pension de retraite ;
- 3° par défaut d'emploi ;
- 4° par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ou de l'enseignement ;
- 5° pour maladie.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 163 est adopté.

Article 164

Le membre du personnel ne peut être mis ou maintenu en disponibilité après la fin du mois où il remplit les conditions pour l'ouverture de droit à la pension.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 164 est adopté.

SECTION 2 Disponibilité pour convenance personnelle

Article 165

Le membre du personnel peut obtenir une disponibilité pour convenance personnelle portant sur la totalité des prestations afférentes à la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif.

La disponibilité pour convenance personnelle est accordée pour une période d'un jour au moins et de cinq ans au plus.

Elle peut être accordée à n'importe quel moment de l'année.

Le membre du personnel qui introduit une demande précise la période pendant laquelle il souhaite être en disponibilité.

Toutefois, si le membre du personnel sollicite une mise en disponibilité du premier au dernier jour de l'année scolaire, il est censé avoir utilisé douze mois de son quota de disponibilité pour convenance personnelle.

Les congés pris antérieurement sous le régime de la disponibilité pour convenance personnelle sont pris en compte dans le calcul des congés pris sur l'ensemble de la carrière, sans pouvoir dépasser cinq ans maximum pour l'ensemble de la carrière en une ou plusieurs périodes.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 165 est adopté.

Article 166

Le membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle n'est pas soumis à la réglementation applicable en matière d'absence pour maladie.

Le membre du personnel ne promérte pas de jours de congé de maladie pendant la période de disponibilité pour convenance personnelle.

Cependant, un congé de maternité peut, à la demande du membre du personnel, suspendre la disponibilité pour convenance personnelle : pendant cette période, le membre du personnel se retrouve en activité de service et perçoit à nouveau son traitement d'activité. La disponibilité pour convenance personnelle est, dans ce cas, suspendue la veille du premier jour du congé de maternité et reprendra cours le lendemain de la fin de ce congé.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 166 est adopté.

Article 167

La demande est introduite, par la voie hiérarchique, au moins un mois avant le début de la période de disponibilité pour convenance personnelle et au plus tard le 15 juin lorsque la disponibilité prend cours le premier jour de l'année scolaire suivante. Ce délai peut être réduit de commun accord.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 167 est adopté.

Article 168

La disponibilité pour convenance personnelle prend fin à l'échéance prévue ou à une date antérieure, si le membre du personnel le demande et si accord lui en est donné.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 168 est adopté.

Article 169

Le membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle n'a droit à aucun traitement d'attente.

Lorsque le membre du personnel a bénéficié d'une mise en disponibilité pour convenance personnelle pendant l'année scolaire, son traitement ou son traitement d'attente durant le congé de vacances annuelles est réduit à due concurrence.

Le membre du personnel ne conserve pas ses titres à l'avancement de traitement pendant la période de disponibilité pour convenance personnelle.

Une disponibilité pour convenance personnelle, ne fût-ce que d'un seul jour dans le mois entraîne la non-comptabilisation de ce mois dans l'ancienneté pécuniaire.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 169 est adopté.

Article 170

Lorsque la disponibilité a une durée de deux années consécutives, l'emploi du membre du personnel en

disponibilité pour convenance personnelle est déclaré vacant.

Pour le calcul de ces deux années consécutives, est également pris en compte, tout congé (portant sur la totalité des prestations) autre que le congé politique, de maternité, d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle, pour activité syndicale, pour activité dans un cabinet ministériel, pour exercer provisoirement une autre fonction ou la même fonction dans l'enseignement autre que l'enseignement universitaire, pour maladie ou infirmité ou pour interruption de carrière, qui suit ou précède la disponibilité pour convenance personnelle sauf si entre cette dernière et l'autre congé, le membre du personnel a repris l'exercice effectif de ses fonctions pour une année scolaire au moins.

Le membre du personnel en disponibilité depuis au moins deux ans qui n'a pas été remplacé dans son emploi par un membre du personnel nommé à titre définitif occupe à nouveau cet emploi lorsqu'il reprend son activité. S'il a été remplacé, il est placé en disponibilité par défaut d'emploi à partir de la date à laquelle il aurait été réintégré s'il n'avait pas été remplacé dans cet emploi.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 170 est adopté.

SECTION 3

*Disponibilité pour convenance personnelle
précédant la pension de retraite*

*SOUS-SECTION 1^{ÈRE}
Le pot DPPR*

Article 171

Le membre du personnel définitif dispose d'un pot de jours de disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite, ci-après « pot DPPR ».

Le pot DPPR est constitué d'autant de mois que le membre du personnel compte d'années complètes d'ancienneté de service à la date à laquelle il bénéficie pour la première fois de la mise en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite.

Ces années sont constituées des services entrant en ligne de compte, pour leur durée réelle, dans le calcul de la pension de retraite, en ce compris l'expérience utile dans les limites du statut pécuniaire, à l'exclusion des bonifications pour études et des autres périodes bonifiées à titre de services admis pour la détermination du traitement.

La durée de la disponibilité ne peut excéder le nombre de mois du pot DPPR.

Avant de demander à être mis en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite, le membre du personnel s'informe auprès du Service Fédéral des Pensions de la date la plus proche de mise à la retraite et en informe l'Administration de la Commission communautaire française au moment d'introduire la demande de disponibilité.

Le pot DPPR peut être utilisé pour bénéficier d'une disponibilité pour convenance personnelle partielle ou complète précédant la pension de retraite. Dans le cadre d'une disponibilité partielle, le pot est multiplié par quatre en cas de disponibilité à $\frac{1}{4}$ temps, par deux en cas de

disponibilité à ½ temps et par 4/3 en cas de disponibilité à ¾ temps. Le résultat de ce calcul est arrondi, s'il échet, à l'unité supérieure.

La durée du pot DPPR est arrêtée à la date à laquelle le membre du personnel bénéficie pour la première fois d'une disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 171 est adopté.

SOUS-SECTION 2 *Mise en disponibilité complète*

Article 172

Le membre du personnel nommé à titre définitif âgé de 58 ans minimum peut bénéficier d'une mise en disponibilité complète pour convenance personnelle précédant la pension de retraite s'il compte au moins vingt années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension de retraite, ne répond pas aux conditions pour bénéficier d'une pension de retraite, ne bénéficie pas d'une interruption de carrière irréversible, et si la durée de son pot DPPR le permet.

Sont considérés comme des services admissibles les services accomplis dans l'enseignement ou dans un centre psycho-médico-social organisé ou subventionné par l'État ou la Communauté française, les services accomplis dans un service public, en ce y compris l'enseignement non subventionné de la Commission communautaire française, les services militaires, les bonifications pour diplômes dans les limites fixées par la loi et l'expérience utile acquise dans une entreprise, dans les limites fixées par le statut pécuniaire.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 172 est adopté.

Article 173

La mise en disponibilité complète débute obligatoirement le premier jour d'un mois et est irréversible.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 173 est adopté.

Article 174

La demande du membre du personnel est adressée, par voie hiérarchique, au plus tard le trentième jour qui précède le début de la mise en disponibilité et au plus tard le 15 juin qui précède si elle débute le 1^{er} septembre.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 174 est adopté.

Article 175

Le membre du personnel n'est pas soumis à la réglementation applicable en matière d'absences pour maladie durant sa disponibilité complète.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 175 est adopté.

Article 176

§ 1^{er}. – Le membre du personnel qui bénéficie d'une disponibilité complète pour convenance personnelle précédant la pension de retraite perçoit un traitement d'attente égal à autant de soixantièmes du dernier traitement d'activité que le membre du personnel compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité.

Pour ce calcul sont pris en considération, pour leur durée réelle, les services qui entrent en ligne de compte pour le calcul de la pension de retraite, à l'exclusion des bonifications pour études et des autres périodes bonifiées à titre de services admis pour la détermination du traitement.

En revanche, l'expérience utile est ajoutée aux services qui entrent en ligne de compte dans les limites fixées par le statut pécuniaire.

§ 2. – Le membre du personnel qui est mis en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite à l'issue d'un congé pour prestations réduites ou d'une interruption de carrière complète ou partielle ou qui obtient la transformation d'une disponibilité pour maladie en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite, est présumé avoir obtenu comme dernier traitement d'activité, le traitement dont il aurait bénéficié s'il avait continué à exercer ses prestations précédant le congé ou la disponibilité susmentionnés jusqu'à la veille de sa mise en disponibilité pour convenance personnelles précédant la pension de retraite.

Pour l'application du premier alinéa, sont considérées comme prestations, celles pour lesquelles le membre du personnel est nommé à titre définitif.

Pour le membre du personnel qui obtient la transformation d'une disponibilité pour convenance personnelle en disponibilité pour convenance personnelles précédant la pension de retraite, le dernier traitement d'activité est le traitement dont il bénéficiait à la veille de la disponibilité pour convenance personnelle.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 176 est adopté.

Article 177

Le membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite perçoit un pécule de vacances et une allocation de fin d'année.

Le membre du personnel en disponibilité complète pour convenance personnelle précédant la pension de retraite qui bénéficie d'une pension de survie peut demander la réduction du traitement d'attente qui lui est dû, de manière à conserver le bénéfice de la pension de survie qu'il perçoit.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 177 est adopté.

Article 178

La disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite prend fin dès que le membre du personnel peut bénéficier d'une pension de retraite. Le membre du personnel est tenu d'informer l'Administration de la Commission communautaire française de la date à laquelle il peut prétendre à cette pension de retraite.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)
Personne ne demandant la parole, l'article 178 est adopté.

Article 179

L'emploi du membre du personnel en disponibilité complète pour convenance personnelle précédant la pension de retraite devient vacant.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)
Personne ne demandant la parole, l'article 179 est adopté.

SOUS-SECTION 3
Mise en disponibilité partielle

Article 180

Le membre du personnel nommé à titre définitif âgé de 55 ans minimum peut bénéficier d'une mise en disponibilité partielle s'il ne répond pas aux conditions pour bénéficier d'une pension de retraite, ne bénéficie pas d'une interruption de carrière irréversible, si la durée de son pot DPPP le permet et s'il répond aux conditions d'accès spécifiques à chaque type de disponibilité partielle.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)
Personne ne demandant la parole, l'article 180 est adopté.

Article 181

La mise en disponibilité partielle pour convenance personnelle précédant la pension de retraite débute obligatoirement le premier jour d'un mois et est irréversible. Elle peut néanmoins toujours être convertie, soit en une mise en disponibilité complète pour convenance personnelle précédant la pension de retraite, soit en une mise en disponibilité partielle pour convenance personnelle précédant la pension de retraite supérieure, pour autant que le pot DPPP le permette. Toutefois, le membre du personnel ne pourra bénéficier de cette nouvelle disponibilité qu'au cours d'une année scolaire ultérieure à celle pendant laquelle a pris cours la disponibilité partielle dont il bénéficie.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)
Personne ne demandant la parole, l'article 181 est adopté.

Article 182

Il existe trois types de disponibilité partielle :

- 1° la disponibilité à $\frac{1}{4}$ temps, autorisée pour les membres du personnel nommés à titre définitif dans une fonction de recrutement comportant des prestations complètes, ou dans une fonction de promotion comportant des prestations complètes, à condition de ne pas bénéficier de l'interruption partielle de la carrière professionnelle à 1/5 temps accessible aux titulaires d'une fonction de promotion à partir de 58 ans ;
- 2° la disponibilité à $\frac{1}{2}$ temps, autorisée pour les membres du personnel nommés à titre définitif pour plus d'une demi-charge dans une fonction de recrutement ou de sélection ;
- 3° la disponibilité à $\frac{3}{4}$ temps, autorisée pour les membres du personnel nommés à titre définitif pour au moins une

demi-charge dans une fonction de recrutement ou de sélection.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)
Personne ne demandant la parole, l'article 182 est adopté.

Article 183

La demande du membre du personnel est adressée, par la voie hiérarchique, au plus tard le trentième jour qui précède le début de la mise en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite et au plus tard le 15 juin qui précède lorsque la disponibilité prend cours le 1^{er} septembre.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)
Personne ne demandant la parole, l'article 183 est adopté.

Article 184

Le membre du personnel qui bénéficie d'une disponibilité est tenu d'accomplir, suivant le type de disponibilité choisie, au minimum :

- 1° pour une disponibilité à $\frac{1}{4}$ temps, les $\frac{3}{4}$ de la durée des prestations complètes liées à la fonction qu'il exerce. Le cas échéant, le nombre de périodes ou d'heures ainsi obtenu sera arrondi à l'unité supérieure ;
- 2° pour une disponibilité à $\frac{1}{2}$ temps, la moitié de la durée des prestations complètes liées à la fonction qu'il exerce. Le cas échéant, le nombre de périodes ou d'heures ainsi obtenu sera arrondi à l'unité supérieure. Le membre du personnel titulaire d'une fonction de sélection est tenu d'accomplir au minimum cinq demi-journées par semaine ;
- 3° pour une disponibilité à $\frac{3}{4}$ temps, le quart de la durée des prestations complètes liées à la fonction qu'il exerce. Le cas échéant, le nombre de périodes ou d'heures ainsi obtenu sera arrondi à l'unité supérieure.

Les périodes faisant l'objet d'une perte partielle de charge peuvent entrer en ligne de compte pour atteindre la quotité de charge imposée, à condition toutefois que le membre du personnel concerné sollicite un complément de charge pour ces périodes, même s'il ne l'obtient pas.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)
Personne ne demandant la parole, l'article 184 est adopté.

Article 185

Le membre du personnel en disponibilité reste soumis au contrôle médical pour la charge pour laquelle il demeure en activité de service. Il reste également soumis à la réglementation applicable en matière d'absences pour maladie.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)
Personne ne demandant la parole, l'article 185 est adopté.

Article 186

§ 1^{er}. – Il est accordé au membre du personnel, pour les périodes qui ne sont plus prestées, un traitement d'attente s'élevant à 50 % du dernier traitement d'activité attribué à ce

nombre de périodes. Les membres du personnel déclarés en perte partielle de charge et demandeurs d'un complément de charge qui leur permettrait d'atteindre la moitié des prestations requises pour la fonction en cause sont présumés exercer cette fonction par demi-prestation.

§ 2. – Le membre du personnel mis en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite à l'issue d'un congé pour prestations réduites ou d'une interruption de carrière complète ou partielle ou qui obtient la transformation d'une disponibilité pour maladie en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite, est présumé avoir obtenu comme dernier traitement d'activité, le traitement dont il aurait bénéficié s'il avait continué à exercer ses prestations précédant le congé ou la disponibilité susmentionnés jusqu'à la veille de sa mise en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite.

Pour l'application du premier alinéa, sont considérées comme prestations, celles pour lesquelles le membre du personnel est nommé à titre définitif.

Pour le membre du personnel qui obtient la transformation d'une disponibilité pour convenance personnelle en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite, le dernier traitement d'activité est le traitement dont il bénéficiait à la veille de la disponibilité pour convenance personnelle.

Le membre du personnel qui transforme une disponibilité pour convenance personnelle partielle précédant la pension de retraite en une disponibilité pour convenance personnelle complète précédant la pension de retraite, est présumé avoir obtenu comme dernier traitement d'activité, le traitement qu'il aurait perçu s'il avait continué à exercer des prestations jusqu'à la veille de la nouvelle disponibilité.

Les prestations à prendre en compte sont celles pour lesquelles le membre du personnel est nommé à titre définitif.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 186 est adopté.

Article 187

Le membre du personnel en disponibilité partielle pour convenance personnelle précédant la pension de retraite perçoit un pécule de vacances et une allocation de fin d'année.

Le membre du personnel en disponibilité partielle pour convenance personnelle précédant la pension de retraite qui bénéficie d'une pension de survie peut demander la réduction du traitement d'attente qui lui est dû, de manière à conserver le bénéfice de la pension de survie qu'il perçoit.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 187 est adopté.

Article 188

L'emploi du membre du personnel en disponibilité partielle pour convenance personnelle précédant la pension de retraite devient vacant à concurrence des périodes abandonnées.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 188 est adopté.

SOUS-SECTION 4 De l'exercice d'une activité lucrative

Article 189

Le membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle ne peut en aucun cas exercer une fonction dans un établissement scolaire ou un centre psycho-médico-social organisés ou subventionnés par la Communauté française ou la Commission communautaire française, à l'exception de l'enseignement universitaire, dans la limite de 7.421,57 euros bruts par année civile.

Il peut en revanche être autorisé à exercer :

- 1° une activité professionnelle régie par la législation relative aux contrats de travail ou par un statut légal ou réglementaire analogue, pour autant que les revenus professionnels bruts ne dépassent pas 7.421,57 euros bruts par année civile. Ce montant est porté à 11.132,37 euros lorsque le membre du personnel ou son conjoint perçoit des allocations familiales ou des allocations qui en tiennent lieu pour au moins un enfant ;
- 2° une activité professionnelle en qualité d'indépendant (ou d'aidant ou de conjoint aidant), pour autant que les revenus professionnels ne dépassent pas 5.937,26 euros bruts par année civile. Ce montant est porté à 8.905,89 euros lorsque le membre du personnel ou son conjoint perçoit des allocations familiales ou des allocations qui en tiennent lieu pour au moins un enfant.

Par revenus professionnels, il y a lieu d'entendre ici les revenus professionnels bruts, diminués des dépenses ou charges professionnelles, retenus par l'Administration des Contributions directes pour l'établissement de l'impôt relatif à l'année concernée.

Si l'activité d'aidant est exercée par le conjoint, il y a lieu de prendre en considération la part des revenus professionnels de l'exploitant qui est à attribuer à l'aidant conformément à l'article 86 du Code des impôts sur les revenus. La quote-part des revenus professionnels attribuée au conjoint conformément à l'article 87 de ce Code est ajoutée aux revenus de l'exploitant. Si l'activité en qualité de travailleur indépendant ou d'aidant est exercée à l'étranger, il est tenu compte des revenus professionnels imposables produits par cette activité.

Si l'activité comme travailleur indépendant ou comme aidant est, en raison de sa nature ou de circonstances particulières, interrompue durant une ou plusieurs périodes d'une année déterminée, elle est présumée avoir été exercée sans interruption durant toute l'année envisagée. Les revenus professionnels d'une année civile sont toujours censés être répartis uniformément sur les mois d'activité réelle ou présumée de l'année en cause ;

- 3° une activité consistant en la création d'œuvres scientifiques ou en la réalisation d'une création artistique, n'ayant pas de répercussion sur le marché du travail. Un membre du personnel ne peut se prévaloir de cette disposition que pour autant qu'il n'ait pas la qualité de commerçant au sens du Code de commerce ;
- 4° une activité, mandat, charge ou office autre que celles mentionnées aux points 1°, 2° et 3° ci-dessus, pour

autant que les revenus bruts qui en découlent, quelle que soit leur dénomination, ne dépassent pas 7.421,57 euros bruts par année civile. Ce montant est porté à 11.132,37 euros, lorsque le membre du personnel ou son conjoint perçoit des allocations familiales ou des allocations qui en tiennent lieu pour au moins un enfant ;

- 5° une activité politique consistant dans l'exercice des fonctions de bourgmestre d'une commune dont la population ne dépasse pas 15.000 habitants, d'échevin ou de président d'un centre public d'aide sociale dans une commune dont la population ne dépasse pas 30.000 habitants. Tant que le nombre d'habitants de la commune où il exerce ses fonctions ne dépasse pas ces plafonds, le membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite qui exerce une activité politique de bourgmestre d'une commune, d'échevin ou de président d'un centre public d'action sociale n'est pas concerné par le dépassement de revenus visés au point 4° et peut donc bénéficier de son traitement d'attente.

Un membre du personnel ne peut à la fois exercer l'activité visée au point 5° de l'alinéa précédent et l'une des activités ou les activités visées aux points 1° à 4° du même alinéa.

Un membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite peut être autorisé à exercer simultanément ou successivement, les différentes activités visées aux points 1° à 4° ci-dessus pour autant que le montant des revenus ne dépasse pas 5.937,26 euros bruts par année civile.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 189 est adopté.

Article 190

En cas de dépassement de 15 % ou plus des montants précisés à l'article 189, aucun traitement d'attente n'est accordé au membre du personnel pour toute la durée du dépassement, même si l'activité ne s'étend pas sur toute l'année.

En cas de dépassement de moins de 15 % de ces montants, le montant du traitement d'attente du membre du personnel est, pour toute la durée du dépassement, réduit à concurrence du pourcentage de dépassement des revenus par rapport à ces montants, même si l'activité ne s'étend pas sur toute l'année.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 190 est adopté.

Article 191

Préalablement à l'exercice d'une des activités rémunérées énumérées à l'article 189, pendant la durée de la disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite, le membre du personnel est tenu d'introduire une demande auprès de l'Administration de la Commission communautaire française, et d'attendre l'autorisation de celle-ci avant de débiter l'activité. Il en est de même pour la

poursuite d'une activité déjà entamée avant le début de la disponibilité.

S'il s'agit d'une activité professionnelle régie par la législation relative aux contrats de travail ou par un statut légal ou réglementaire analogue, le membre du personnel joindra obligatoirement à sa demande une attestation de l'employeur précisant la nature de la fonction qui sera exercée ainsi que le montant du revenu professionnel brut par année civile qui en découle.

Une fois détenteur de l'autorisation de l'Administration de la Commission communautaire française, le membre du personnel devra lui fournir chaque année une copie de son avertissement-extrait de rôle démontrant qu'il reste bénéficiaire de revenus ne dépassant pas les montants réglementairement fixés, ainsi que, lorsqu'il s'agit d'une activité professionnelle régie par la législation relative aux contrats de travail ou par un statut légal ou réglementaire analogue, une attestation de l'employeur précisant la nature de la fonction exercée et le montant du revenu professionnel brut qui en découle.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 191 est adopté.

SECTION 4 Disponibilité par défaut d'emploi

Article 192

Le membre du personnel définitif est placé en disponibilité par défaut d'emploi si l'emploi qu'il occupe est supprimé.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 192 est adopté.

Article 193

Les membres du personnel mis en disponibilité par défaut total d'emploi bénéficient, à leur demande, d'un traitement d'attente dans les mêmes conditions que dans l'enseignement organisé par la Communauté française.

Les membres du personnel en perte partielle de charge conservent à leur demande et sans limitation de durée le bénéfice du traitement lié aux prestations qu'ils exerçaient avant d'être déclarés en perte partielle de charge.

Tout membre du personnel réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité, retrouve le traitement d'activité correspondant aux prestations qu'il exerçait avant sa mise en disponibilité par défaut total d'emploi, même en cas de réaffectation, et de rappel provisoire à l'activité partiels.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 193 est adopté.

Article 194

Tout membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi est tenu d'accepter une réaffectation.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 194 est adopté.

Article 198

SECTION 5

Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement

Article 195

Le membre du personnel nommé à titre définitif peut être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement à la suite d'une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement. La durée de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement ne peut dépasser, en une ou plusieurs périodes, six mois sur l'ensemble de la carrière du membre du personnel.

Toutefois, il peut être dérogé à la limitation visée à l'alinéa 1^{er} afin que la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement prononcée au cours d'une année scolaire à l'égard d'un membre du personnel soit prolongée jusqu'au terme de l'année scolaire en cours.

Durant la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement, le membre du personnel perçoit un traitement d'attente égal à 75 % de son dernier traitement d'activité.

Un membre du personnel ne peut pas être placé en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement si les faits pour lesquels la mesure est envisagée peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une procédure de constatation d'incompatibilité ou si le membre du personnel fait l'objet, pour ces faits, de poursuites pénales.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 195 est adopté.

Article 196

Un congé de maternité peut, à la demande du membre du personnel, suspendre une disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement : pendant cette période, le membre du personnel se retrouve donc en activité de service et perçoit à nouveau son traitement d'activité. La disponibilité est, dans ce cas, suspendue la veille du premier jour du congé de maternité et reprendra cours le lendemain de la fin de ce congé.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 196 est adopté.

Article 197

Le membre du personnel ne promérte pas de jours de congés de maladie pendant la période de disponibilité. Il n'est pas soumis à la réglementation applicable en matière d'absences pour maladie.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 197 est adopté.

Préalablement à toute proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le Collège ou son délégué.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels il est envisagé de placer le membre du personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception.

Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement organisés la Commission communautaire française, en activité de service ou pensionné, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Toutefois, si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition notifiée conformément aux alinéas précédents.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit valablement.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 198 est adopté.

Article 199

§ 1^{er}. – Le Collège ou son délégué notifie la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement au membre du personnel qui peut, dans les dix jours de cette notification, introduire un recours auprès de la chambre de recours compétente.

Le membre du personnel qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie au Collège ou à son délégué.

La chambre de recours se prononce dans un délai de trente jours maximum à dater de la réception du recours. Elle remet son avis motivé au Collège ou à son délégué.

Le Collège ou son délégué autorise ou refuse la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement dans un délai de quatorze jours maximum. Pour prendre sa décision, il s'entoure de tout complément d'information qu'il juge utile. Cette décision est notifiée au plus tard à l'échéance du délai pour rendre la décision et sort ses effets le troisième jour ouvrable après sa notification au membre du personnel concerné.

§ 2. – Si le membre du personnel n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au § 1^{er},

alinéa 1^{er}, le Collège ou son délégué autorise ou refuse la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, dans un délai de quatorze jours maximum, qui débute à l'expiration du délai prescrit au § 1^{er}, alinéa 1^{er}. Cette décision est notifiée au plus tard à l'échéance du délai pour rendre la décision et sort ses effets le troisième jour ouvrable après sa notification au membre du personnel concerné.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 199 est adopté.

SECTION 6

Disponibilité pour maladie ou infirmité

Article 200

Le membre du personnel définitif se trouve de plein droit en disponibilité lorsqu'il est absent pour cause de maladie ou d'infirmité après avoir épuisé le nombre maximum de jours de congé qui peuvent lui être accordés pour cette raison en application des articles 115 à 118.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 200 est adopté.

Article 201

§ 1^{er}. – Le membre du personnel en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité reçoit un traitement d'attente égal à :

- 1° 80 % du dernier traitement d'activité, pendant les douze premiers mois de disponibilité, au cours de sa carrière ;
- 2° 70 % du dernier traitement d'activité, pendant les douze mois suivants de disponibilité ;
- 3° 60 % du dernier traitement d'activité, au-delà de ces vingt-quatre mois de disponibilité.

Toutefois, le montant du traitement d'attente visé à l'alinéa 1^{er} ne peut, en aucun cas, être inférieur :

- 1° aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence ;
- 2° à la pension que l'intéressé obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la pension prématurée.

§ 2. – Par dérogation au § 1^{er}, le membre du personnel en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité a droit à un traitement d'attente égal au montant de son traitement d'activité, si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie ou infirmité grave et de longue durée.

Le service de contrôle médical compétent décide si l'affection dont souffre le membre du personnel constitue ou non une telle maladie ou infirmité. Cette décision ne peut en tout cas intervenir avant que le membre du personnel n'ait été pour une période continue de trois mois au moins en congé ou en disponibilité pour l'affection dont il souffre. Toutefois, l'écoulement de la période continue de trois mois au moins n'est pas requis pour le membre du personnel qui, à la suite d'une nouvelle absence pour cause de maladie ou infirmité, se trouve à nouveau en congé ou en disponibilité pour cause

de maladie ou infirmité dans les trois années qui suivent la date à laquelle il a fait l'objet d'une décision de reconnaissance de maladie grave et de longue durée.

Cette décision entraîne une révision de la situation du membre du personnel avec effet pécuniaire à la date du début de la disponibilité.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 201 est adopté.

Article 202

Le membre du personnel en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité, conserve ses titres à une nomination à une fonction de promotion, à une nomination à une fonction de sélection et à l'avancement de traitement.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 202 est adopté.

Article 203

Le membre du personnel en disponibilité qui bénéficie d'un traitement d'attente est tenu de comparaître chaque année devant le service de contrôle médical compétent au cours du mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité, sur convocation.

Si le membre du personnel, dûment convoqué, ne comparaît pas devant le service de contrôle médical compétent à l'époque ainsi fixée, le paiement de son traitement d'attente est suspendu depuis cette époque jusqu'à sa comparution.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 203 est adopté.

Article 204

La mesure de disponibilité pour maladie prend fin :

- 1° soit par la reprise effective des fonctions du membre du personnel dûment constatée par le Collège ou son délégué ou par le chef d'établissement ;
- 2° soit après constatation, par l'organisme de contrôle médical compétent que le membre du personnel est apte à reprendre ses fonctions lorsque la reprise effective n'est pas possible en raison des vacances d'été.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 204 est adopté.

Article 205

Le membre du personnel conserve cette position administrative jusqu'à sa reprise de fonction, s'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises, ou jusqu'à ce que la Commission des Pensions le déclare définitivement inapte à toutes fonctions.

La Commission des Pensions peut aussi déclarer le membre du personnel définitivement inapte à l'exercice de sa fonction mais apte à l'exercice d'une autre fonction. À défaut de pouvoir exercer cette fonction, le membre du personnel reste placé en disponibilité pour maladie et est admis à la pension un an après avoir été déclaré inapte par la Commission des Pensions.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 205 est adopté.

Article 206

Le membre du personnel reste tenu de couvrir ses absences par un certificat qu'il transmettra à l'organisme chargé du contrôle des absences pour maladie.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 206 est adopté.

Article 207

L'article 112 est applicable au membre du personnel en disponibilité pour maladie.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 207 est adopté.

Article 208

Le membre du personnel communique au chef d'établissement et au service de contrôle médical une adresse dans le Royaume, où peuvent lui être signifiées les décisions qui le concernent.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 208 est adopté.

CHAPITRE 5

Dispositions transitoires et abrogatoires

Article 209

Les congés, absences et disponibilités accordés avant la date d'entrée en vigueur du présent règlement continuent jusqu'à leur terme à être régis par les dispositions contenues dans la réglementation antérieure.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 209 est adopté.

Article 210

Les demandes de congés qui doivent, selon le présent règlement, être introduites avant le début de l'année scolaire, peuvent, pour l'année scolaire au cours de laquelle le présent règlement sera adopté, être introduites et prendre cours dans le courant de cette année scolaire.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 210 est adopté.

Article 211

L'arrêté 2009/653 du Collège de la Commission communautaire française du 13 octobre 2011 fixant les congés du personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française est abrogé.

M. le président.- Quelqu'un demande-t-il la parole ? (Non)

Personne ne demandant la parole, l'article 211 est adopté.

Le vote aura lieu à l'heure convenue.

La séance plénière du Parlement francophone bruxellois est suspendue à 9h58.

La séance plénière du Parlement francophone bruxellois est reprise à 10h05.

INTERPELLATION

M. le président.- L'ordre du jour appelle l'interpellation de M. Mohamed Ouriaghli.

LA PROBLÉMATIQUE DES JEUNES DITS « EN ERRANCE »

Interpellation de M. Mohamed Ouriaghli

à M. Alain Maron, ministre en charge de l'Action sociale

M. le président.- La ministre-présidente Trachte répondra à l'interpellation.

M. Mohamed Ouriaghli (PS).- Les jeunes dits « en errance » sont confrontés à de multiples difficultés et à un décrochage total, et comptent parmi les personnes les plus vulnérables de notre société. Leur situation recouvre divers enjeux tels que l'itinérance, la précarité, l'exclusion sociale et les défis liés à l'insertion socioprofessionnelle.

Souvent sans domicile fixe, ils évoluent dans une grande précarité, ce qui rend leur recensement difficile. Leur mobilité, leur méfiance envers les structures d'aide, leur présence dans des squats ou leur état d'addiction les rendent d'autant plus invisibles. Beaucoup circulent entre différentes villes européennes comme Bruxelles.

Leur errance résulte de facteurs tels que les ruptures familiales, les difficultés économiques, les troubles de santé mentale, ou encore des parcours migratoires chaotiques.

Le Délégué général aux droits de l'enfant, M. Solayman Laqdim, a récemment alerté l'opinion publique sur le sort de quelque 3.500 mineurs non accompagnés, exposés aux réseaux criminels et à la prostitution. Le phénomène s'aggrave, touchant un nombre croissant d'enfants de moins de douze ans et une augmentation marquée du nombre de filles : 22 % en 2024, contre 5 % il y a quinze ans.

Ces jeunes, livrés à eux-mêmes, sont fréquemment victimes d'exploitation sexuelle, de travail clandestin, ou sont enrôlés dans le trafic de stupéfiants par des réseaux criminels.

La problématique requiert une attention accrue des pouvoirs publics, comme l'ont souligné les auditions menées en 2021 par la commission des Affaires générales et résiduelles, de la Cohésion sociale et des Infrastructures sportives de notre Parlement. Ces travaux ont mis en lumière les nombreuses ruptures institutionnelles et familiales qui jalonnent le parcours de ces jeunes, ainsi que leurs difficultés d'accès aux services d'aide et aux structures d'hébergement adaptées.

Les acteurs de terrain insistent sur l'urgence de renforcer la prévention du sans-abrisme chez les jeunes, et de garantir un accompagnement global et interdisciplinaire. Plusieurs initiatives locales, telles que le projet « Step Forward » du New Samusocial ou les maisons d'accueil comme @Home18-24, ont prouvé l'efficacité d'un suivi intensif et individualisé.

Pourtant, malgré ces dispositifs, de nombreux jeunes restent en situation de grande précarité, faute de solutions durables en matière de logement, d'insertion socioprofessionnelle ou de santé mentale.

Ce problème est exacerbé par le manque de coordination entre les différents niveaux de pouvoir et la pénurie de places dans les structures d'accueil.

Le colloque « Jeunes en errance, quels outils intersectoriels ? » du 3 février 2023, organisé par la Haute École Lucia de Brouckère, a aussi mis en exergue plusieurs enjeux cruciaux. L'un des constats majeurs concerne la transition à la majorité des jeunes issus des institutions de l'aide à la jeunesse. L'absence d'un cadre structurant entre la protection de l'enfance et les dispositifs d'aide aux adultes entraîne une désaffiliation brutale, aggravant le risque d'errance. Par ailleurs, l'importance de l'estime de soi dans l'intégration sociale et professionnelle des jeunes a été soulignée comme un facteur clé dans les dispositifs d'accompagnement.

Les discussions ont également révélé que la législation actuelle ne permet pas toujours d'apporter une réponse rapide et adaptée aux situations de danger. La distinction entre mineur en danger, mineur délinquant et mineur souffrant de troubles mentaux entraîne des réponses fragmentées qui ne tiennent pas compte de la complexité des parcours individuels. Enfin, le dispositif « En Terre-1-Connue », présenté lors du colloque, illustre un modèle de prise en charge intersectorielle pour les jeunes dits incasables, à la croisée des secteurs de l'aide à la jeunesse, de la santé mentale et du handicap.

Concernant la mise en œuvre des recommandations du Parlement francophone bruxellois, quelles actions concrètes ont été entreprises à la suite du rapport parlementaire sur les jeunes en errance ?

Quel soutien financier la Commission communautaire française a-t-elle alloué en 2024 aux structures spécialisées dans l'accompagnement des jeunes en errance, en particulier celles adoptant une approche à bas seuil ?

Quel bilan pouvez-vous dresser des projets innovants tels que « Step Forward » ou les maisons d'accueil dédiées aux jeunes en errance ? Des avancées ont-elles été réalisées en matière de création de places en hébergement durable et d'amélioration de l'accès aux services de santé mentale ? Quels autres leviers le Collège peut-il actionner pour lutter contre le sans-abrisme des jeunes ?

En matière de prévention, la Commission communautaire française a-t-elle mis en place des initiatives pour mieux accompagner la transition des jeunes majeurs issus de l'aide à la jeunesse, afin d'éviter les ruptures brutales à dix-huit ans, comme le propose le projet « Tam-Tam Avenir » ? Existe-t-il une réflexion sur l'adaptation des services afin de mieux intégrer l'estime de soi et le suivi psychosocial dans l'accompagnement des jeunes en errance, comme le suggèrent les programmes « Grandir Ensemble » et « En Terre-1-Connue » ?

Pour les jeunes dits incasables ou à la croisée des secteurs, c'est-à-dire ceux qui ne trouvent pas leur place au sein des dispositifs d'aide à la jeunesse, du handicap ou de la santé mentale, des protocoles de collaboration entre opérateurs, voire des accords de coopération entre entités, ont-ils été mis

en place ? Dans la négative, envisagez-vous de plaider en ce sens ?

(Applaudissements sur les bancs du groupe PS)

Mme Latifa Aït-Baala (MR). - La question des jeunes en errance est un sujet particulièrement préoccupant, car les jeunes sont censés être l'avenir de notre société. La majorité de ces jeunes ont moins de 26 ans et, une fois dans la rue, risquent d'être livrés à des réseaux criminels en tous genres, et notamment à la prostitution.

Il est bien évidemment de la responsabilité du Collège – même s'il est en affaires courantes – de s'attaquer au problème des jeunes en errance, qu'on appelle parfois les incasables. Au cours de la précédente législature s'est tenu au sein de ce Parlement un Jeudi de l'hémicycle consacré à la problématique, et notre Parlement a formulé des recommandations à la suite des auditions organisées au sein de la commission des Affaires générales et résiduelles, de la Cohésion sociale et des Infrastructures sportives.

Les jeunes en errance constituent un groupe hétérogène de plusieurs milliers de personnes, et nous ne connaissons d'ailleurs pas leur nombre exact. Les causes de leur situation sont multiples : violences et maltraitements en tous genres, tant physiques que sexuelles ou psychologiques, discriminations de genre, décrochage scolaire, difficultés d'intégration des jeunes mineurs étrangers non accompagnés (MENA), exclusion du public jeune LGBTQIA+, conséquences de grossesses non désirées, handicap, maladies chroniques, etc.

Madame la ministre-présidente, quelles dispositions ont été prises à la suite des recommandations formulées par ce Parlement ?

Quelles sont aujourd'hui les structures soutenues à cet égard ?

Enfin, en ce qui concerne plus particulièrement les MENA, quelles sont les dispositions prises, tout comme pour ce qui est de la dimension de genre, sachant que les jeunes filles et les jeunes femmes font face à des difficultés spécifiques ?

Mme Barbara Trachte, ministre-présidente. - Vos interpellations font le suivi du travail approfondi réalisé par le Parlement lors de la législature 2019-2024 et par le Délégué général aux droits de l'enfant concernant les jeunes considérés comme à la croisée des secteurs.

Le protocole d'accord relatif à une meilleure prise en charge intégrée des enfants et des jeunes à la croisée des secteurs a été signé le 6 février 2024 par les ministres des niveaux fédéral, régional et communautaire compétents à l'égard des enfants et des jeunes dans les secteurs de la santé mentale, du handicap, de l'aide à la jeunesse, de l'enfance, de la famille et de l'enseignement. Les enfants et les jeunes à la croisée des secteurs y sont définis comme nécessitant une prise en charge relevant d'au moins deux de ces secteurs.

L'objectif du protocole est de mobiliser les structures existantes à divers niveaux de pouvoir pour améliorer la prise en charge intersectorielle à tous les niveaux. Il s'appuie sur les organes de gestion et de consultation intersectorielle qui existent et ne crée pas de nouvelles structures. Il s'agit de

mutualiser les ressources dans chaque secteur, d'améliorer la coordination et d'adapter au besoin les cadres légaux et réglementaires. Le protocole vise à instaurer une réflexion commune des parties signataires sur le dispositif de prise en charge intégrée le plus adapté pour répondre aux besoins des jeunes et des enfants à la croisée des secteurs.

Par cet accord, pour améliorer la coordination des politiques intersectorielles, les ministres membres de la conférence interministérielle (CIM) de la Santé publique s'engagent à inviter à la CIM de la Santé publique élargie les ministres chargés de l'aide à la jeunesse, des politiques d'aide aux personnes en situation de handicap, de l'enfance, de la famille et de l'enseignement, lorsqu'un dossier de cette nature est traité au sein du groupe de travail intercabinets « Soins en santé mentale », qui prépare la CIM de la Santé publique.

Ils s'engagent alors à faire inscrire à l'ordre du jour un point spécifique concernant la coordination des politiques intersectorielles relatives à ces jeunes et à ces enfants.

Afin de parvenir à une meilleure mise en œuvre des mesures d'aide et de soin individuelles, chaque ministre a également pour mission de collaborer avec son administration ou son organisme d'intérêt public (OIP) et, éventuellement, les partenaires clés du domaine politique pour lequel il est compétent, d'améliorer le pilotage de la politique intersectorielle et de renforcer la coordination et la coopération au sein de chaque cabinet, administration ou OIP.

Au moins une personne de référence est spécifiquement chargée de ce travail intersectoriel. Les personnes de référence des administrations et OIP qui dépendent de la conférence interministérielle de la Santé publique élargie s'engagent à coopérer entre elles dans le cadre de l'opérationnalisation harmonieuse du protocole. Elles sont chargées, d'une part, de rédiger des accords de coopération entre les administrations pour mettre en œuvre l'accord contenu dans le protocole et, d'autre part, de préparer les activités du groupe de travail intercabinets « Soins en santé mentale » élargi.

L'accord de coopération entre les administrations est le fruit d'un travail de réflexion et d'une collaboration entre toutes les administrations francophones et bruxelloises concernées, qui fait suite à l'adoption du protocole d'accord. Il est en phase de signature par les parties prenantes, dont la Commission communautaire française.

Enfin, concernant l'accessibilité des services de santé mentale, diverses modalités d'intervention sont définies au sein des services en vue de faciliter la prise en charge des problématiques de santé mentale auprès des publics jeunes qui ne consultent pas spontanément. Il s'agit de travailler, entre autres, à l'accessibilité, à l'accueil sans rendez-vous, à la mobilité des soins, à l'action hors les murs (« outreaching »), à l'approche par la santé mentale communautaire, aux activités collectives, notamment artistiques, ou encore aux partenariats avec les associations de quartier.

Toutes ces actions sont menées par la Commission communautaire française et, en l'occurrence, par le ministre de la Santé – compétent en matière de santé mentale – dans le cadre de la prise en charge des problématiques spécifiques auxquelles font face les enfants et les jeunes à la croisée des secteurs.

M. Mohamed Ouriaghli (PS).- Je remercie la ministre-présidente, ainsi que ma collègue, pour leur intervention.

J'ai échangé dernièrement avec le ministre Clerfayt au sujet des jeunes qui ne sont ni étudiants, ni travailleurs, ni stagiaires. Il est préoccupant de constater que selon une étude menée en 2023, environ 15 % des jeunes Bruxellois âgés de 18 à 30 ans se trouvent dans cette situation. Cela les expose à un risque accru d'errance et de précarité.

Face à cette situation, plusieurs initiatives visant à soutenir ce public cible ont été mises en place. En ce qui concerne la formation, Actiris a développé des programmes spécifiques tels que Nice to NEET you, qui valorise les compétences de ces jeunes et leur ouvre des perspectives optimistes pour l'avenir. Pour ce qui est de l'errance, la Fondation Roi Baudouin a récemment octroyé 275.000 euros au soutien de quinze projets visant à lutter contre la précarité des jeunes, notamment en favorisant leur réinsertion socioprofessionnelle et en prévenant le sans-abrisme.

Malgré ces initiatives, la nécessité d'une approche intersectorielle renforcée pour répondre efficacement aux besoins complexes des jeunes en errance est essentielle. Il est donc important que la Commission communautaire française continue de soutenir et de renforcer ces initiatives, tout en privilégiant une collaboration étroite entre les différents acteurs concernés, afin d'offrir à ces jeunes la perspective d'un avenir stable et épanouissant.

M. le président.- L'incident est clos.

QUESTIONS ORALES

M. le président.- L'ordre du jour appelle les questions orales.

L'APPROCHE INTÉGRÉE DU HANDICAP DANS L'ENSEMBLE DES POLITIQUES DE LA COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE

Question orale de M. Mohamed Ouriaghli

*à Mme Barbara Trachte, ministre-présidente en charge
de la Politique du Collège et de la Fonction publique,*

*à M. Rudi Vervoort, ministre en charge
de la Politique d'aide aux personnes handicapées*

*et à M. Bernard Clerfayt, ministre en charge
de la Formation professionnelle*

M. Mohamed Ouriaghli (PS).- Madame la ministre-présidente, l'inclusion des personnes en situation de handicap reste un défi majeur en Belgique. Notre pays accuse un retard par rapport à d'autres pays européens en la matière.

La Région de Bruxelles-Capitale n'échappe pas à cette réalité, même si nous constatons des avancées. Pour prendre l'exemple de l'emploi, selon Acerta, à Bruxelles, un travailleur sur 369 était en situation de handicap en 2023, une hausse de quasiment 15 % par rapport à l'année précédente.

La Région emploie proportionnellement plus de personnes en situation de handicap que la Flandre, et les PME bruxelloises affichent de meilleurs résultats que les grandes entreprises. Cette évolution s'inscrit dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre où les employeurs misent davantage sur l'inclusion.

Le concept d'approche intégrée du handicap, ou « *handstreaming* », introduit par la Commission communautaire française en 2016 au moyen d'un décret, vise à intégrer systématiquement la dimension du handicap dans toutes les politiques publiques. Ainsi, ce cadre légal impose aux décideurs de considérer l'accessibilité et l'inclusion dans leurs stratégies et actions.

L'arrêté d'application, adopté en 2018, a été suivi d'un premier rapport liminaire en 2019, établissant un état des lieux et formulant les premières recommandations, jetant ainsi les bases de ce projet ambitieux.

Parmi les mesures concrètes mises en place ces dernières années par la Commission communautaire française, citons :

- l'instauration d'un quota de 5 % de personnes en situation de handicap dans son administration, le plus élevé en Belgique ;
- l'organisation de formations de sensibilisation à l'accessibilité et à l'accueil de personnes en situation de handicap pour les agents de la Commission communautaire française ;
- la participation au programme « Duoday », offrant des stages découverte dans l'administration et le secteur privé ;
- le développement de projets favorisant l'inclusion dans la culture et le sport, comme l'agrément de services de loisirs inclusifs et l'appel à projets « handisport ».

Madame la ministre-présidente, vous êtes la mieux placée pour vous assurer que l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap sont prises en considération de manière transversale dans l'élaboration et l'exécution de toutes les politiques publiques. À l'instar de l'approche intégrée mise en place en matière de genre, quelles actions concrètes sont menées pour garantir qu'il soit tenu compte de la question du handicap dans toutes les décisions du Collège ?

Quels mécanismes de suivi et d'évaluation ont-ils été prévus pour mesurer les effets des actions entreprises en faveur de l'inclusion ?

Publié en 2019, le premier rapport du Gouvernement a mis en évidence plusieurs obstacles, comme l'inadaptation de certains examens aux personnes en situation de handicap intellectuel – les examens du Selor, par exemple – ou l'absence de transition fluide entre un stage « Duoday » et une embauche dans l'administration. Une approche proactive est essentielle pour anticiper les obstacles empêchant l'accès des personnes en situation de handicap aux services publics. Quelles initiatives concrètes ont été prises en ce sens ?

En matière de formation professionnelle, une des principales recommandations consiste à désigner une personne-ressource pour accompagner les personnes en situation de handicap, ainsi que les équipes pédagogiques. Ce modèle a-t-il porté ses fruits ? A-t-il par ailleurs été élargi à d'autres secteurs ?

Le groupe de coordination *handstreaming* a un rôle clé à jouer dans la mise en œuvre des politiques inclusives. Quelles sont ses priorités actuelles et comment la Commission communautaire française accompagne-t-elle son travail ?

Comment est-il tenu compte des recommandations du Conseil consultatif de la personne handicapée lors de

l'élaboration et de l'évaluation des politiques mises en place ?

Comment la Commission communautaire française soutient-elle les acteurs privés et publics – associations, écoles, clubs sportifs et centres culturels – afin qu'ils puissent, eux aussi, renforcer l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap ?

Enfin, la communication et la sensibilisation jouent un rôle essentiel dans l'inclusion. La Commission communautaire française encourage-t-elle activement les ASBL et les autres acteurs à rendre leurs campagnes accessibles, notamment par le sous-titrage, la traduction en langue des signes ou l'audiodescription pour les malvoyants ?

*(Applaudissements sur les bancs
du groupe PS)*

Mme Barbara Trachte, ministre-présidente. - L'inclusion des personnes en situation de handicap est une priorité pour la Commission communautaire française, tant de manière sectorielle que de manière transversale, avec l'intégration de cette dimension dans l'ensemble de nos politiques. En nous inspirant de l'approche adoptée en matière de genre, nous avons mis en place des actions concrètes pour garantir la prise en considération de la question du handicap dans toutes nos décisions.

Par exemple, la codification de 2024 a élargi l'analyse d'impact à l'égalité des chances, en incluant désormais le handicap dans l'évaluation des projets législatifs, réglementaires et même des marchés publics. Pour mesurer l'impact de ces actions, la cellule de Lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances centralise les rapports d'analyse et assure un rapportage annuel qualitatif et quantitatif. Ce suivi nous permet de déterminer les obstacles, comme ceux relevés dans le rapport de 2019, et de mettre en place des initiatives proactives.

Nous avons ainsi renforcé notre attractivité auprès des jeunes en situation de handicap, en collaborant avec l'ASBL Transition Insertion pour accueillir en stage des élèves de l'enseignement spécialisé. Depuis février 2024, 22 élèves ont été accueillis et 7 autres stages sont prévus d'ici la fin de l'année scolaire 2024-2025, pour un total de 29 élèves.

En matière de formation professionnelle, nous avons mis en place un dispositif d'accompagnement sociopédagogique spécifique avec le service formation PME et l'Espace formation PME, instaurant un suivi personnalisé pour les apprenants en situation de handicap. En collaboration avec le service Personne handicapée autonomie recherchée et d'autres partenaires, ce dispositif a permis de soutenir 88 apprenants en 2023.

De son côté, Bruxelles Formation a mis en place un réseau de référents inclusion, avec un référent par centre et par organisme d'insertion socioprofessionnelle partenaire. Ces référents facilitent l'inclusion des stagiaires à besoins spécifiques, en accueillant les demandes d'aménagements raisonnables et en mettant en relation les stagiaires avec des services d'accompagnement partenaires. En outre, le service d'aide et d'accompagnement propose des aménagements spécifiques pour les apprenants.

Le groupe de coordination « *handstreaming* », désormais remplacé par le comité d'accompagnement du projet de service d'appui à la formation professionnelle,

opérationnalise les actions visant à améliorer l'accessibilité et le maintien en formation professionnelle des personnes en situation de handicap. Ce comité organise des séances d'information, des ateliers d'orientation et des journées de sensibilisation, en collaboration avec divers partenaires.

Les recommandations du Conseil consultatif de la personne handicapée sont intégrées dans nos travaux et deux membres de ce dernier participent d'ailleurs activement au groupe de coordination. Nous soutenons également les acteurs privés et publics à travers des subventions pour des projets de handistreaming et des initiatives visant, par exemple, à améliorer l'accessibilité des infrastructures et des pratiques sportives.

Depuis 2023, nous avons mis en place un formulaire sur Irisbox pour encourager les associations à intégrer les dimensions de genre et de handicap dans leurs projets.

Comme vous pouvez le constater, la Commission communautaire française reste déterminée à renforcer l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap à travers toutes ses politiques.

M. Mohamed Ouriaghli (PS).- Selon des données de Statbel, aujourd'hui, environ 9 % de la population belge âgée de 15 à 64 ans est fortement limitée dans ses activités quotidiennes en raison d'un handicap ou de problèmes de santé de longue durée. Ces personnes travaillent bien plus souvent à temps partiel que leurs homologues sans handicap, ce qui reflète l'existence d'obstacles structurels persistants.

Par ailleurs, dans le domaine économique, selon un rapport datant de 2018 sur l'inclusion du handicap au travail aux États-Unis, il a été démontré que les entreprises qui adoptent des politiques inclusives en matière de handicap enregistrent une augmentation de leurs revenus et de leur rentabilité. Ce constat souligne que l'inclusion des personnes en situation de handicap n'est pas seulement une question de justice sociale, mais aussi un levier de performances pour les employeurs. Il est intéressant d'en tenir compte.

La Commission communautaire française doit donc poursuivre l'intégration du handistreaming dans toutes ses politiques et intensifier la sensibilisation des employeurs, tout en développant des dispositifs de soutien mieux adaptés aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.

LE RÔLE DE LA COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE DANS LA LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS DE GENRE EN SANTÉ

Question orale de M. Mohamed Ouriaghli

**à Mme Barbara Trachte, ministre-présidente en charge
de l'Égalité des chances et de la Promotion de la santé**

**et à M. Alain Maron, ministre en charge
de la Santé**

M. Mohamed Ouriaghli (PS).- La Ville de Bruxelles organise chaque année, au mois de mars, la Semaine des droits des femmes pour sensibiliser le public aux inégalités de genre et aux droits des femmes à travers diverses activités culturelles et éducatives. Cette année, le thème central s'intitule « Égalité des soins, égalité des droits : pour une santé sans discrimination ». L'édition 2025 vise à dénoncer les inégalités et violences spécifiques subies par les femmes dans le domaine de la santé, d'où ma question.

En effet, les inégalités de genre dans l'accès aux soins de santé et le sexisme médical demeurent des problématiques persistantes, qui influent sur la qualité de la prise en charge des femmes. Selon Sciensano, en Belgique, les femmes

recourent plus fréquemment aux services de santé pour des troubles de santé mentale, tout en obtenant de moins bons résultats sur divers indicateurs dans ce domaine. Par ailleurs, le taux de maladies chroniques est significativement plus élevé chez les femmes (31 %) que chez les hommes (27 %), les affections les plus courantes étant l'arthrose, les maladies du dos, l'ostéoporose et la dépression.

Ces disparités ne sont pas uniquement biologiques, elles sont aussi le reflet de biais sexistes profondément ancrés dans le système de santé. Les douleurs et symptômes des femmes sont souvent minimisés, ce qui entraîne des retards de diagnostic et des prises en charge inadaptées. Par exemple, les maladies cardiovasculaires, qui sont la première cause de mortalité chez les femmes, sont encore perçues comme un problème masculin, ce qui entraîne un sous-diagnostic et un traitement tardif chez les patientes.

De même, l'endométriase, qui touche environ 10 % des femmes en âge de procréer, reste largement sous-diagnostiquée, bien que son impact sur la qualité de vie soit majeur. En ce 28 mars, nous célébrons d'ailleurs la Journée mondiale de l'endométriase.

Ces inégalités ne concernent pas uniquement les patientes, mais touchent aussi les professionnelles de la santé, perpétuant ainsi un système inégalitaire à plusieurs niveaux. Il ressort d'une étude réalisée par l'entreprise de sondages Ipsos en 2023 que 78 % des femmes médecins ont été victimes de comportements sexistes et que 29 % de ces femmes ont subi des propos remettant en cause leurs compétences professionnelles. Ces discriminations influencent non seulement leur reconnaissance professionnelle, mais peuvent également affecter la qualité des soins.

Madame la ministre-présidente, comment la Commission communautaire française évalue-t-elle les répercussions des inégalités de genre sur l'accès aux soins en Région bruxelloise ? Dispose-t-elle de données précises à ce sujet ?

La Commission communautaire française, en tant qu'acteur clé de la promotion de la santé et de la lutte contre les discriminations en Région bruxelloise, finance-t-elle des campagnes d'information et de sensibilisation sur les différences de prise en charge entre les hommes et les femmes ? Des actions sont-elles menées pour lutter contre les stéréotypes de genre en matière de santé auprès du grand public ?

Existe-t-il des collaborations avec des associations de patientes ou des organisations féministes afin d'améliorer la prise en charge médicale des femmes ?

La Commission communautaire française soutient-elle des actions de formation et de sensibilisation des professionnels de santé aux biais de genre dans la prise en charge médicale (diagnostic, traitement, écoute) ?

Quelles initiatives ont été prises pour intégrer une approche genrée dans les pratiques médicales et paramédicales financées par la Commission communautaire française ?

Enfin, la Commission communautaire française collabore-t-elle avec les établissements d'enseignement en santé tels que les hautes écoles et les instituts de soins infirmiers afin de sensibiliser les étudiantes et étudiants au sexisme médical ?

Mme Barbara Trachte, ministre-présidente.- Dans le cadre du plan social-santé intégré (PSSI) dont nous avons débattu mardi dernier et, plus spécifiquement de son volet relatif à la promotion de la santé, nous avons décidé d'instaurer un service d'appui consacré à la question du

genre. À la suite d'un appel à candidatures, l'ASBL Femmes et santé a été chargée de cette mission, en partenariat avec l'Observatoire du sida et des sexualités.

L'objectif est d'étudier l'approche de la promotion de la santé à la lumière du genre et de contribuer à la collecte de données sur le sujet par des recherches spécifiques et originales, à commencer par une étude sur la consommation d'alcool par les femmes.

Le premier volet vise dès lors à dresser un état des lieux de la situation et de la compréhension des enjeux de genre auprès des acteurs de la promotion de la santé en Région de Bruxelles-Capitale et, en particulier, auprès de la première ligne de soins et d'accompagnement. Cette tâche, qui occupera la première année de financement, permettra de mieux évaluer l'état des connaissances et les défis rencontrés sur le terrain.

Les résultats obtenus nourriront la suite des recherches menées par l'Observatoire du sida et des sexualités dans le cadre de cette mission d'appui. Concrètement, l'Observatoire est en train de finaliser une note théorique, qui constitue la première étape de ce travail et qui fera l'objet d'une journée de conférences en septembre prochain. La deuxième partie de la recherche pourra ensuite débiter.

Les connaissances et les recherches développées en matière de promotion de la santé par ce service d'appui seront partagées avec les services sociaux et les services de santé de la Commission communautaire française, mais aussi de la Commission communautaire commune.

Dans le cadre du Plan stratégique de Promotion de la santé 2023-2027, la Commission communautaire française n'a pas financé de campagne d'information ou de sensibilisation sur les différences de prise en charge entre les hommes et les femmes, parce que ce type d'actions relève davantage des tâches de *vivalis.brussels*.

Cependant, des collaborations sont menées avec des associations de patientes et des organisations féministes. La Commission communautaire française soutient, par exemple, le groupe des centres de planning familial qui pratiquent l'avortement en dehors des hôpitaux dans le cadre de formations (continues) relatives aux droits à l'avortement et aux pratiques de l'interruption volontaire de grossesse. Chaque année, ce groupe propose, notamment, une formation de cinq jours destinée à améliorer la prise en charge des femmes ou des couples confrontés à une grossesse non désirée. Durant celle-ci, des questions psychomédicales, sociopolitiques et épidémiologiques liées à l'avortement sont approfondies. Une autre collaboration existe avec l'ASBL Isala en vue de soutenir les actions de terrain menées auprès de personnes en situation de prostitution.

Des collaborations régulières sont également développées avec O'YES dans le cadre du dépistage des infections sexuellement transmissibles, ainsi qu'en lien avec le site internet *depistage.be*. Ce dernier est un projet interassociatif et interhospitalier francophone qui rassemble toutes les informations en pointe de l'actualité en matière de dépistage en vue d'en garantir la qualité. O'YES a réuni les professionnels du secteur au sein d'un comité de pilotage. Plusieurs supports sont disponibles sur le site internet *depistage.be*.

Par ailleurs, l'ASBL Femmes et santé bénéficie d'une reconnaissance au titre de réseau en promotion de la santé. L'objectif poursuivi est d'élaborer de manière collective une analyse des enjeux de la santé des femmes à Bruxelles, de

favoriser l'échange de bonnes pratiques et la cocréation d'outils avec les membres du réseau et de mener des actions de plaidoyer pour mettre en réseau ces partenaires et travailler sur des thématiques telles que la santé sexuelle et reproductive, les violences gynécologiques, l'autosanté, les consommations ou encore la question du consentement. Ces échanges aboutissent parfois à l'organisation de conférences ou à l'élaboration d'outils pédagogiques, et ce, depuis longtemps.

La Commission communautaire française soutient aussi des actions de formation et de sensibilisation des professionnels. C'est notamment pour remplir cet objectif que le nouveau service de support a été créé. Il vise entre autres à apporter un soutien méthodologique ou scientifique aux opérateurs désignés en promotion de la santé et dans les domaines de la santé ou du social, donc aussi à tous ces services bruxellois de première ligne et à l'instance de pilotage en matière de prise en compte de la dimension de genre en santé. Il s'agit ainsi de développer une offre de support et d'accompagnement concernant les questions de genre et de santé pour les professionnels du social et de la santé, et de favoriser des activités plus équitables en matière d'égalité de genre par le biais d'une concertation relative à leurs besoins.

Enfin, la Commission communautaire française ne collabore pas directement avec des établissements d'enseignement en santé. Cela dit, les institutions reconnues dans le cadre du plan de promotion de la santé sont évidemment amenées à collaborer avec d'autres qui en font la demande, comme les établissements d'enseignement en santé. Autrement dit, nous sommes à leur disposition.

M. Mohamed Ouriaghli (PS). - L'Organisation mondiale de la santé a récemment souligné que les inégalités de genre dans le secteur de la santé et de l'aide aux personnes ont des répercussions négatives sur les femmes, les systèmes de santé et les résultats en matière de santé, et ce pas uniquement dans notre pays mais à travers le monde.

De même, il ressort d'un rapport publié par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes que des disparités notables subsistent dans le domaine de la santé. Il est par ailleurs essentiel de noter que, bien que les soins de santé soient généralement reconnus comme accessibles en Belgique, nous observons toujours des disparités non négligeables entre les groupes socioéconomiques, des disparités qui se sont accrues au cours de la dernière décennie, affectant tout particulièrement les groupes vulnérables.

Face à ces constats, il est impératif que la Commission communautaire française intensifie ses efforts pour continuer à intégrer une approche sensible au genre dans toutes les politiques de santé publique.

L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SPORT

Question orale de Mme Stéphanie Lange

***à M. Rudi Vervoort, ministre en charge
de la Politique d'aide aux personnes handicapées
et à Mme Nawal Ben Hamou, ministre en charge
du Sport***

Mme Stéphanie Lange (Les Engagés). - Monsieur le président, Madame la ministre, l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le sport représente un pilier essentiel pour favoriser l'égalité des chances et le bien-être de tous dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Face aux défis que rencontrent les citoyens en situation de handicap, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale s'est engagé, dans sa déclaration de politique générale, à améliorer l'accessibilité des infrastructures sportives et à adapter les pratiques sportives. Cette démarche vise à lever les barrières qui limitent la participation des personnes handicapées et à favoriser leur intégration dans les clubs et espaces sportifs.

Une politique inclusive dans le domaine sportif contribue non seulement à l'autonomie, mais aussi à la santé des personnes concernées et au renforcement du vivre-ensemble. Les mesures déjà déployées et les partenariats avec les associations spécialisées sont des éléments clés pour transformer le paysage sportif bruxellois.

Les Engagés soutiennent fermement la mise en œuvre d'actions pour l'inclusion sportive. Nous estimons que les infrastructures doivent être adaptées et que les encadrants sportifs doivent bénéficier de formations spécifiques pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap.

Quelles mesures ont été mises en œuvre pour adapter et rendre accessibles les infrastructures sportives bruxelloises ?

Comment le Collège a-t-il mis sur pied les formations des entraîneurs et des moniteurs afin qu'ils puissent répondre aux besoins des personnes en situation de handicap ?

Quelles actions de partenariat avec des associations spécialisées dans l'inclusion sportive sont opérationnelles, et quels résultats tangibles ont-elles générés sur le terrain ?

(Applaudissements)

Mme Nawal Ben Hamou, ministre. - Je rappelle que je ne dispose pas de la compétence pour gérer les infrastructures sportives, lesquelles relèvent des communes, de la Région ou de la Fédération Wallonie-Bruxelles, par l'intermédiaire de l'Adeps.

Cependant, la Commission communautaire française soutient des associations qui développent des initiatives visant à améliorer l'accessibilité des infrastructures et des pratiques sportives pour les personnes en situation de handicap. Ce soutien se concrétise par des dispositifs de subventions facultatives : le programme « Petites infrastructures privées », qui permet l'aménagement ou la construction d'infrastructures adaptées, et le programme pour l'achat de matériel spécifique et la réalisation de petits travaux, qui facilite l'acquisition d'équipements adaptés pour les personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, la Commission communautaire française propose un agrément sans subvention à quatre associations spécialisées dans l'accessibilité : Atingo, Esenca, Passe Muraille, Plain-Pied et SCAAT. Toutefois, celles-ci ne sont pas spécifiquement axées sur le sport. Leurs missions principales sont les suivantes :

- émettre des avis sur les textes légaux, les normes et les pratiques en faveur de la mobilité de la personne en situation de handicap et de l'accessibilité des lieux et services ;
- sensibiliser le public aux difficultés d'accessibilité des personnes en situation de handicap ;

- offrir un soutien et des conseils au sujet de l'accessibilité de tout acteur public ou privé situé dans la Région de Bruxelles-Capitale ;
- émettre des avis sur l'accessibilité, la circulation et l'utilisation d'un lieu ou d'un service bruxellois par les personnes en situation de handicap.

Par exemple, l'ASBL Plain-Pied a collaboré avec la Ligue handisport francophone et l'Adeps dans le cadre de la mise au point de formations pour gestionnaires d'infrastructures sportives et animateurs en activités physiques adaptées, ainsi que dans le cadre d'une campagne pour la mise en accessibilité des infrastructures sportives. L'association a aussi effectué des audits au sein de six infrastructures sportives bruxelloises financées par la Commission communautaire française.

La formation des encadrants sportifs relève de la Fédération Wallonie-Bruxelles, par l'entremise de l'Adeps. La Commission communautaire française n'a pas la capacité d'organiser elle-même des formations, mais elle intervient à travers ses subventions facultatives, en soutenant les associations qui développent des modules de formation adaptée.

Dans ce cadre, le programme « Sports pour tous », par le truchement de son axe « Handisport, sports adaptés, inclusion de personnes porteuses d'un handicap », permet d'accompagner des initiatives visant à sensibiliser et former des encadrants sportifs, favoriser l'intégration des sportifs en situation de handicap dans les clubs et les infrastructures sportives, et développer des pratiques adaptées aux besoins spécifiques de ce public.

Pour répondre à votre dernière question, la Commission communautaire française collabore activement avec plusieurs associations engagées dans l'inclusion sportive des personnes en situation de handicap, grâce à ces différentes subventions facultatives.

En complément, la Commission communautaire française a contribué à la sensibilisation du public, en intégrant toutes les catégories sociales, y compris les personnes en situation de handicap, dans sa campagne promotionnelle « Je peux pas...#JaiSport », menée sur les réseaux sociaux sous cette législation. Cette initiative, qui a rencontré un vif succès, a permis de valoriser la diversité des publics et de promouvoir un accès équitable au sport pour tous.

Je tiens, par ailleurs, à réaffirmer ma volonté de soutenir toutes les initiatives qui contribuent à rendre la pratique sportive accessible à tous les publics, indépendamment de l'âge ou de la condition sociale, dans une perspective d'inclusion et de bien-être. Cette volonté s'est traduite par l'inclusion, au travers du sport, des personnes en situation de handicap, ainsi que par la croissance du nombre d'associations soutenues entre 2019 et 2024.

Enfin, mon collègue Rudi Vervoort m'informe que le service Personne handicapée autonomie recherchée – l'un des deux pôles de la direction de l'aide aux personnes en situation de handicap de la Commission communautaire française – soutient également différentes associations ayant pour objectif l'inclusion et l'encadrement des personnes en situation de handicap au sein des clubs et associations sportives.

Ainsi, des ASBL telles que BabbelBike, Hockey Together, Brussels-5-a-side, Cap sur le Sport, la Fédération multisports

adaptés, la plateforme handicap ou encore l'ASBL Europe-Afrique sont soutenues chaque année grâce à des subsides annuels ou pluriannuels. Pour cette législature, ces subsides représentent un montant de près de 210.000 euros d'aide directe à ces différentes initiatives.

Mme Stéphanie Lange (Les Engagés).- Merci, Madame la ministre, pour toutes vos réponses très complètes. Je suis très heureuse d'entendre qu'un important travail a été accompli durant la précédente législature pour soutenir l'inclusion par le sport. En effet, au risque de me répéter, le sport pour toutes et tous, et même pour les personnes en situation de handicap, est crucial pour le bien-être et le vivre-ensemble.

LA SANTÉ MENTALE DES FEMMES EN PRISON

Question orale de Mme Gladys Kazadi

à M. Alain Maron, ministre en charge de la Santé

M. le président.- La ministre-présidente Barbara Trachte répondra à la question.

Mme Gladys Kazadi (Les Engagés).- La santé mentale des femmes incarcérées constitue un enjeu majeur pour notre système pénitentiaire. Ces femmes font face à des traumatismes spécifiques et à des conditions de détention souvent inadaptées, accentuant leur vulnérabilité psychologique. La question est cruciale, car elle touche non seulement à la dignité humaine, mais également à la réinsertion et à la prévention de la récidive.

De récentes analyses soulignent d'ailleurs qu'un manque d'accompagnement psychologique adéquat aggrave leur souffrance et complique leur parcours de réhabilitation. Il apparaît dès lors impératif de renforcer les actions afin de garantir des soins adaptés et respectueux des droits fondamentaux.

Les Engagés estiment important de réaffirmer leur engagement en faveur d'une prise en charge globale et adaptée de la santé mentale en milieu carcéral. Nous estimons que les actions mises en œuvre doivent être évaluées et renforcées, en vue de mieux répondre aux besoins spécifiques des femmes incarcérées. Il est essentiel de mesurer l'impact des actions actuelles et d'envisager leur amélioration immédiate pour garantir la protection psychologique des détenues.

Quel suivi effectue la Commission communautaire française des mesures mises en œuvre dans les établissements pénitentiaires pour améliorer l'accès aux soins psychologiques destinés aux femmes incarcérées ?

Comment la Commission communautaire française évalue-t-elle l'efficacité des dispositifs actuels en matière de prise en charge et de réduction des symptômes de détresse psychologique chez ces détenues ?

Enfin, des partenariats opérationnels avec des institutions spécialisées et des associations de santé mentale ont-ils été instaurés pour assurer un accompagnement personnalisé et adapté ?

Mme Barbara Trachte, ministre-présidente.- La question de l'accès aux soins psychologiques destinés aux femmes dans les établissements pénitentiaires est complexe. Même si les services de santé mentale de la Commission communautaire française sont habilités à intervenir dans tous les milieux de vie des usagers, force est de constater

que l'accès aux établissements pénitentiaires est extrêmement compliqué. Les barrières administratives et procédurales freinent considérablement la capacité des services spécialisés à entrer dans les prisons.

La compétence d'aide au justiciable a été transférée de la Commission communautaire française à la Communauté française lors de la sixième réforme de l'État. Les services d'aide au justiciable sont habilités à entrer dans les établissements pénitentiaires et développent une offre de services d'accompagnement psychologique et d'écoute active.

Cela étant dit, dans le cadre du volet promotion de la santé du Plan Social-Santé Intégré, l'ASBL I.Care a été désignée pour améliorer la santé et le bien-être des personnes incarcérées, en particulier les femmes. Pour ce faire, elle met en place des actions spécifiques alignées sur les principes de la promotion de la santé. Les professionnels se sont appuyés sur les besoins tels qu'identifiés par les deux publics cibles, à savoir les détenus et détenues.

Au travers du suivi de la mise en œuvre du plan de promotion de la santé, l'administration interroge la méthodologie du service pour atteindre les personnes détenues et identifier leurs besoins. Pour toucher les détenus qui peuvent accumuler plusieurs facteurs de vulnérabilité, I.Care multiplie les lieux de rencontre : rencontres en cellule, présence au préau, espaces portes ouvertes, etc. Ces rencontres permettent à I.Care d'identifier des besoins et des réalités vécues en milieu carcéral et de lever les barrières à la participation des personnes détenues aux activités proposées par l'ASBL au sein des prisons.

I.Care accompagne les personnes détenues sur la base d'une approche soit individuelle, soit collective, soit communautaire. Les projets tiennent compte de la dimension de genre et des spécificités culturelles. Ils accordent en outre une attention particulière aux femmes détenues, aux personnes LGBTQIA+, aux personnes en situation irrégulière ou d'exil et de migration, aux usagers de drogues et aux personnes souffrant de problèmes de santé mentale. Madame Kazadi, vous vous souvenez certainement de l'audition d'I.Care qui s'est tenue dans cette enceinte il y a quelques années.

La présence de l'ASBL au sein des prisons lui permet également d'agir sur les milieux de vie des personnes détenues, notamment en remontant des observations aux décideurs et aux responsables des politiques publiques. L'objectif est que les détenues puissent jouir de leurs droits et des protections fondamentales.

Enfin, il existe également des services psychologiques et sociaux à l'intérieur des prisons, outre les services d'I.Care ou ceux offerts sur la base des compétences des Communautés.

Mme Gladys Kazadi (Les Engagés).- Je me réjouis que des actions soient mises en œuvre en vue d'offrir un soutien psychologique aux femmes incarcérées. Il importe d'agir de manière plus proactive à cet égard, afin de briser les barrières que vous avez évoquées et qui constituent un obstacle au soutien à ces femmes. Ces dernières ont en effet des besoins spécifiques, comme le soulignent d'ailleurs les structures qui nous interpellent à ce sujet.

Je saisis cette occasion pour saluer le travail effectué par I.Care, une structure qui mérite un soutien accru pour un travail d'accompagnement encore plus efficace.

**LA PRÉVENTION DE L'IMPLICATION DES JEUNES DANS LES
RÉSEAUX DE TRAFIC DE DROGUE À BRUXELLES**

Question orale de Mme Cécile Jodogne

**à Mme Nawal Ben Hamou, ministre en charge
de la Cohésion sociale**

Mme Cécile Jodogne (DéFI). - À Bruxelles, l'égalité des chances reste un défi majeur pour de nombreux jeunes issus de milieux précarisés. Le manque de perspectives professionnelles ou éducatives, les discriminations à l'embauche, l'exclusion sociale et l'absence de structures d'accompagnement adaptées sont autant de facteurs qui nourrissent un sentiment d'injustice. Ils renforcent l'attrait d'échappatoires peu recommandables, voire dangereuses, comme l'économie parallèle du trafic de drogue.

Ce phénomène touche particulièrement des jeunes qui, faute d'opportunités, se tournent vers des réseaux criminels qui leur promettent un accès rapide et facile à l'argent. Si l'appât du gain immédiat semble malheureusement attractif pour certains jeunes, il masque en réalité un engrenage destructeur. Celui-ci met en péril leur avenir, leur sécurité et parfois celle de leur famille, et celle de l'ensemble de la société.

Face à ce constat, il apparaît essentiel d'agir en amont par une politique de prévention renforcée. Il faut mobiliser les maisons de quartier, les associations locales, les acteurs de la jeunesse et les dispositifs d'insertion, pour offrir à ces jeunes des perspectives crédibles, sécurisées et valorisantes. La Région bruxelloise a un rôle fondamental à jouer pour lutter dès le départ contre ces inégalités qui fragilisent une partie de la jeunesse et l'expose à ces dangers. Je parle de la Région bruxelloise, bien que je vous interpelle dans le cadre de la Commission communautaire française, parce qu'il y a évidemment des ponts à jeter et des collaborations à mettre en place entre ces deux niveaux.

Quelles actions votre cabinet soutient-il pour renforcer la prévention de l'implication des jeunes dans ces réseaux et offrir des solutions crédibles à ceux qui risquent d'être attirés par ces réseaux ?

Quels moyens sont mobilisés pour soutenir les maisons de quartier, les associations locales et les programmes d'accompagnement qui travaillent directement avec ces jeunes sur le terrain ?

Comment la Région bruxelloise – en particulier la Commission communautaire française – collabore-t-elle avec les communes et le secteur associatif pour assurer une action concertée et efficace, chacun dans le cadre de ses compétences, face à ce phénomène ? Existe-t-il une collaboration entre le secteur de la cohésion sociale et les associations ?

Votre cabinet a-t-il commandé ou pris en considération des études et statistiques récentes sur l'implication des jeunes bruxellois dans ces trafics, afin d'adapter les politiques publiques à la réalité du terrain ?

Des évaluations de l'efficacité des dispositifs de prévention à Bruxelles ont-elles été réalisées ?

Enfin, quelles améliorations sont-elles envisagées pour accroître l'efficacité des mesures ? Le lien entre précarité, discrimination et implication dans les réseaux criminels doit

être étudié avec sérieux. Il faut en effet éviter que des jeunes se sentent exclus du champ des possibles et ne voient d'autre solution que l'implication dans des circuits illégaux.

Mme Nawal Ben Hamou, ministre. - Je vous remercie pour vos questions, qui mettent en lumière une problématique cruciale. Vous soulignez les obstacles auxquels ces jeunes sont confrontés : précarité, discrimination et manque d'opportunités.

Il convient tout d'abord de rappeler que la prévention de la délinquance relève de safe.brussels, qui coordonne les politiques de sécurité en Région bruxelloise. Toutefois, la protection des jeunes contre les trafics passe également par une approche intégrée, incluant l'éducation, la cohésion sociale, l'aide aux familles et la santé.

Les services de la Cohésion sociale, de l'Action sociale et de l'Aide à la santé de la Commission communautaire française ont ainsi été interpellés il y a un an par des acteurs de la cohésion sociale des communes d'Anderlecht, Saint-Gilles, Molenbeek-Saint-Jean, Jette et Saint-Josse-ten-Noode, désarmés par la situation liée au trafic de drogue. Face aux préoccupations des acteurs locaux, la Commission communautaire française a facilité la mise en relation des services spécialisés en addictions et des opérateurs de terrain.

Une demi-journée de sensibilisation sera par ailleurs organisée le 17 avril prochain, en partenariat avec le service de la coordination sociale molenbeekoise, sur la base d'une première analyse des besoins réalisée à Anderlecht. Elle fait état d'un sentiment d'impuissance quant au dialogue à mener avec les bénéficiaires autour des questions liées au trafic. Le but est de mieux équiper les professionnels face à la réalité de celui-ci.

Ce travail s'inscrit dans une dynamique de concertation avec des associations comme Infor-Drogues, Projet Lama, Média Animation et les maisons de jeunes.

Par ailleurs, chaque commune éligible dispose d'un gestionnaire en cohésion sociale, qui assure un suivi régulier avec les acteurs locaux et les associations. Un accompagnement des ASBL est mis en place, sous la forme de visites de terrain et d'échanges fréquents.

À Anderlecht, par exemple, plusieurs initiatives ont émergé, dont la Pause 1070, organisée tous les jeudis par des habitants et des associations pour investir l'espace public et améliorer l'image de la commune. Cette initiative a bénéficié de la participation d'associations comme l'ASBL SAFA et Couleurs jeunes. Citons encore les porteurs d'un projet solidaire impliquant des jeunes pour venir en aide au Maroc. Par ailleurs, le travail associatif est mis en avant sur les réseaux sociaux de la Commission communautaire française, notamment à travers des reportages valorisant la prévention des violences liées au trafic de drogues, comme celui consacré à l'ASBL FEFA.

Concernant le soutien aux maisons de quartier et aux associations locales qui travaillent directement avec les jeunes, 209 opérateurs ont été agréés en cohésion sociale depuis 2024, dont 124 dédiés au soutien scolaire et à la citoyenneté. Ce dispositif permet de tisser des liens entre écoles, associations et familles, en proposant des activités éducatives et culturelles. À ce jour, aucun budget supplémentaire n'a été alloué, mais des opérateurs ayant

bénéficié de la bourse à l'innovation en 2024 sont en attente d'un agrément par le futur Collège. Cette reconnaissance leur permettrait d'intégrer durablement le réseau associatif, notamment à Anderlecht, où les besoins sont immenses.

Concernant la collaboration entre la Région, les communes et le secteur associatif, chaque commune éligible dispose également d'une concertation locale en cohésion sociale, réunissant les acteurs associatifs, les services communaux et d'autres secteurs tels que la prévention, l'enseignement et la santé mentale. Ces concertations facilitent la transversalité des actions et renforcent la coopération entre les intervenants.

Par ailleurs, la Commission communautaire française participe à la cellule de sécurité régionale drogues de safe.brussels. À ce titre, elle a relayé les préoccupations des travailleurs de terrain et plaidé pour une meilleure intégration des politiques de prévention et de lutte contre le trafic de stupéfiants. La collecte et l'analyse des données sur l'implication des jeunes bruxellois dans ces trafics relèvent de safe.brussels, et non de la Commission communautaire française. Je n'ai donc pas commandé d'étude sur ce phénomène.

Enfin, le réseau de cohésion sociale en Région bruxelloise repose sur plus de 300 associations, qui accompagnent enfants, jeunes et adultes. Plusieurs services de la Commission communautaire française, dont la cohésion sociale, sont membres du collège de prévention organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Celui-ci réunit des acteurs transversaux bruxellois et wallons actifs dans le domaine de la jeunesse et de la protection de la jeunesse. Il a notamment pour missions de coordonner les diagnostics sociaux établis au niveau local, de susciter l'échange et l'harmonisation des bonnes pratiques et d'établir, tous les trois ans, un rapport sur la prévention et des recommandations à l'attention du Gouvernement.

Mme Cécile Jodogne (DéFI). - Vos réponses montrent qu'il s'agit d'un enjeu transversal, pour lequel il faut mobiliser tous les acteurs, non seulement de la prévention, mais aussi de la sécurité. Ce point est mis en avant chaque fois qu'il est question de sécurité et des manières de réagir et de lutter contre l'insécurité à Bruxelles.

Il est essentiel de soutenir tous ceux qui, de près ou de loin, accompagnent les jeunes. En effet, il ne s'agit pas seulement de prémunir ces derniers contre les dangers de la drogue et de souligner tous les risques liés à la consommation, un aspect qui a été moins abordé parce qu'il relève surtout de la santé. Il faut aussi, à tous les niveaux, accompagner les jeunes pour que leur avenir soit moins insécurisant et qu'ils puissent s'inscrire dans un cycle de vie valorisant pour eux et pour leur entourage.

Je serai attentive à la matinée de sensibilisation du 17 avril. Je ferai part de cet événement aux personnes concernées par cette problématique dans mon entourage.

INTERPELLATIONS (SUITE)

M. le président. - L'ordre du jour appelle les interpellations.

LA POSSIBLE RUPTURE DE LA CONVENTION ENTRE BRUXELLES FORMATION ET MOLENGEEK

Interpellation de M. Moussa Diallo Elhadj

LES COLLABORATIONS DE BRUXELLES FORMATION DANS LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

**Interpellation jointe de Mme Ludvine de Magnanville
Esteve**

**à M. Bernard Clerfayt, ministre en charge
de la Formation professionnelle**

M. Moussa Diallo Elhadj (Les Engagés). - Plusieurs articles de presse ont récemment relaté la rupture de la convention entre Bruxelles Formation et l'ASBL Molengeek. Cette séparation interviendrait après plusieurs années de partenariat.

Depuis huit ans, Molengeek dispense des formations destinées aux chercheurs d'emploi pour le compte de Bruxelles Formation. Actuellement, deux formations sont données en e-marketing et deux en codage, chacune accueillant une quinzaine d'apprenants. Cette rupture signifierait la perte d'un subside annuel de 180.000 euros pour l'ASBL, ainsi que la fin du défraiement prévu pour les étudiants.

Selon plusieurs médias, ce différend serait dû à une divergence de vision sur l'approche pédagogique et la préparation des étudiants au marché du travail. Bruxelles Formation aurait demandé à Molengeek d'adopter une approche plus souple avec certains étudiants, notamment ceux qui ont connu une période de chômage prolongée et dont les habitudes de vie compliquent l'intégration professionnelle. Molengeek privilégierait une insertion rapide, tandis que Bruxelles Formation semblerait opter pour une approche plus conciliante, axée sur la réduction des plaintes plutôt que sur les résultats d'après-formation.

En outre, des tensions auraient émergé au sujet de l'évaluation mensuelle des étudiants par un employé de Bruxelles Formation, entraînant des désaccords sur la gestion des cas problématiques.

Ce conflit soulève un problème structurel qui pourrait être un peu plus grave : Bruxelles Formation ne serait-elle pas juge et partie dans l'attribution des marchés de formation, puisqu'elle propose elle-même des formations dans le domaine numérique, qui sont similaires à celles de Molengeek ?

Pouvez-vous confirmer qu'une procédure d'évaluation a bien été entamée par Bruxelles Formation ? Dans l'affirmative, pourriez-vous en préciser l'objet et exposer ses conclusions ? Si celles-ci ne sont pas encore disponibles, pourriez-vous nous indiquer la date prévue pour leur publication ?

Monsieur le ministre, Bruxelles Formation a investi plus de 1,5 million d'euros dans Molengeek au cours de ces dernières années. Ces deux organismes ont collaboré pour offrir des formations en marketing numérique et en commerce en ligne aux demandeurs d'emploi. Cependant, la

presse rapporte diverses critiques de Bruxelles Formation envers Molengeek : un encadrement insuffisant, l'incompétence des formateurs, un encadrement pédagogique et administratif déficient, un environnement de travail peu propice à l'apprentissage et une communication défailante.

A-t-il réellement fallu autant d'années pour identifier ces problèmes exposés dans la presse ? Existe-t-il un potentiel conflit d'intérêts entre ces deux entités ? Comment justifier que Bruxelles Formation soit à la fois responsable du financement, tout en proposant ses programmes concurrents ?

Concernant l'absence de contrôle indépendant, existe-t-il une entité externe qui assure la transparence des décisions de Bruxelles Formation quant à l'attribution et la suspension des marchés publics de formation ?

Au sujet de l'impact sur l'emploi des jeunes, Molengeek a formé plus de 4.000 personnes avec des résultats tangibles, selon certains chiffres. Ne serait-il pas opportun de réviser le modèle de financement pour privilégier les organismes ayant un réel impact sur l'emploi ? Nous connaissons tous la difficulté, pour les jeunes à Bruxelles, d'accéder à l'emploi. Il va de soi que toutes les énergies et toutes les initiatives doivent concourir à relever ce défi.

Mme Ludivine de Magnanville Esteve (MR).- La formation professionnelle est un enjeu essentiel pour la Région de Bruxelles-Capitale, notamment dans un contexte où l'insertion sur le marché du travail reste un défi pour de nombreux chercheurs d'emploi.

Bruxelles Formation joue un rôle primordial dans cet écosystème, grâce à son soutien à des initiatives visant à renforcer les compétences des travailleurs et demandeurs d'emploi, entre autres dans des secteurs en pleine évolution comme celui du numérique. Dans ce cadre, plusieurs collaborations ont été nouées avec divers opérateurs de formation, dont l'ASBL Molengeek, qui s'est spécialisée dans la formation aux métiers technologiques.

Je dois vous avouer que j'ai été ébloui par l'histoire de Molengeek, qui a rencontré d'emblée un franc succès et a été source d'inspiration pour de nombreux acteurs du domaine. Toutefois, après une succession d'articles et de publications sur les réseaux sociaux en février 2025, plusieurs ombres sont apparues au tableau. La première image qui me vient à cet égard est la mauvaise gestion de nos deniers publics.

Plusieurs questions se posent aujourd'hui quant aux critères d'évaluation et aux mécanismes de suivi appliqués par Bruxelles Formation. En réponse à une question écrite que je vous avais adressée, vous avez évoqué un accompagnement rapproché des candidats et un suivi hebdomadaire des formations, ainsi que des réunions de recadrage organisées dès avril 2024 avec la direction de Molengeek afin de remédier aux dysfonctionnements constatés. Cependant, malgré ces mesures, des problèmes persistants ont conduit à la rupture du partenariat.

Ce constat soulève plusieurs interrogations. Comment expliquez-vous la persistance de manquements chez des partenaires, alors même que des réunions de recadrage sont prévues et que des mesures d'amélioration sont pourtant proposées à l'issue de celles-ci ? Quelles garanties sont mises en place pour éviter que de telles situations ne se reproduisent avec d'autres partenaires dans d'autres secteurs ?

Vous mentionnez que Bruxelles Formation était informée des plaintes et des témoignages signalant des débordements verbaux et des insuffisances au niveau de l'encadrement et du profil des formateurs. Cela soulève une autre question : quels protocoles sont mis en place pour le traitement de ces plaintes, et à quel moment un signalement peut-il entraîner une révision ou une suspension d'un partenariat ?

Par ailleurs, toujours dans le cadre de la question écrite, vous mentionnez que le taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations en question avoisinait les 50 % et le taux de sortie positive, les 60 %. Comment expliquez-vous la faiblesse de ces taux, alors que ces formations sont censées déboucher sur des métiers en forte demande sur le marché du travail ? Quels critères Bruxelles Formation applique-t-elle pour évaluer la qualité de ces formations et leur adéquation avec les besoins du marché ? Est-il prévu de mettre en place une évaluation de ce système et du contrôle ? Comment Bruxelles Formation peut-elle renouveler des formations à l'aveugle en ayant eu connaissance de ces manquements ? Bruxelles Formation aurait-elle été éblouie trop longtemps ?

Pour terminer, parlons du budget, et donc de l'argent des Bruxellois. Nous avons voté en décembre des douzièmes provisoires pour un maintien de la Région et des administrations, ainsi que pour leur bon fonctionnement. Je me souviens encore que certains collègues disaient que nous devions tous voter pour ce budget et que nous ferions ensuite notre travail de parlementaires et de contrôle. Je m'inscris donc dans l'idée de faire correctement mon travail de parlementaire et vous demande si le budget d'engagement prévu pour Molengeek, qui n'a pas encore été dépensé, sera transféré à d'autres opérateurs ou remboursé.

(Applaudissements sur les bancs du groupe MR)

M. Jamal Ikazban (PS).- Molengeek est une association bruxelloise fondée en 2015 à Molenbeek-Saint-Jean, spécialisée dans la formation aux métiers du numérique. Son objectif est de rendre les compétences technologiques accessibles à tous, en particulier aux jeunes en décrochage scolaire et issus de milieux défavorisés, peu importe leur origine ou niveau de formation.

L'association propose des formations courtes et longues en programmation, marketing numérique, cybersécurité et entrepreneuriat, souvent en partenariat avec des acteurs publics, comme Bruxelles Formation et Actiris, mais aussi des entreprises privées telles que Google, Microsoft ou Proximus.

Molengeek a révolutionné la formation et a permis à de nombreuses personnes de relancer leur carrière, notamment grâce à sa formation numérique longue, qui permet d'acquérir des compétences en quelques mois. Ces mêmes compétences peuvent parfois exiger plusieurs années d'apprentissage lors d'un cursus de bachelier, par exemple.

Son approche innovante et inclusive lui a d'ailleurs valu une certaine reconnaissance, tant en Belgique qu'à l'étranger. Il y a peu, tout le monde se bousculait pour aller visiter et découvrir Molengeek, et y faire des selfies.

En quelques années, Molengeek a réussi à former des milliers de jeunes, leur offrant des perspectives dans un secteur en pleine expansion. Beaucoup d'entre eux ont trouvé des emplois dans des entreprises renommées ou ont lancé eux-mêmes leur propre startup.

Dans ses missions, Molengeek bénéficiait du soutien de Bruxelles Formation et d'Actiris pour proposer des formations numériques aux chercheurs d'emploi bruxellois. Cependant, la résiliation récente, très ou trop médiatisée, de ces contrats par Bruxelles Formation, soulève des questions. J'espère que vous pourrez y apporter des réponses et des éclaircissements, même si certaines de mes questions en rejoignent d'autres qui ont déjà été posées.

Pouvez-vous détailler les motifs qui ont conduit à la résiliation des contrats avec Molengeek ? Pourquoi ces problèmes n'ont-ils pas été détectés plus tôt ? Qu'en est-il des signaux d'alerte ? N'était-il pas possible d'éviter que les relations entre Bruxelles Formation et Molengeek se dégradent ?

Bruxelles Formation a évoqué des problèmes d'encadrement et d'incompétence des formateurs. Or, selon le cofondateur de Molengeek, tous les formateurs ont été soumis à l'accord préalable de Bruxelles Formation. Quel contrôle Bruxelles Formation a-t-elle effectué à l'égard de ces formateurs ?

Les formations proposées par Molengeek affichent un taux de sortie vers l'emploi de 50 % après six mois et de 80 % après un an. Ces chiffres non négligeables sont-ils comparables à ceux des autres formations financées par Bruxelles Formation ?

Depuis 2020, Bruxelles Formation a financé Molengeek à hauteur de 1,5 million d'euros, même si dans certains organes de presse, on a pu avoir l'impression que Molengeek avait reçu cette somme en un an. Une évaluation régulière de l'utilisation de ces deniers a-t-elle été menée ? Y a-t-il eu des contrôles ? Quels sont les résultats de ces contrôles ?

Je tiens à préciser que les 1,5 million d'euros versés depuis 2020 pour les 754 chercheurs d'emploi formés et financés représentent moins de 2.000 euros par stagiaire. Par ailleurs, si on prend le total de 942 personnes qui figure dans le rapport de Bruxelles Formation – une partie du programme étant financée par le secteur privé –, ce montant passe à moins de 1.600 euros par stagiaire.

La rupture de ces marchés publics pourrait-elle avoir un impact sur les demandeurs d'emploi actuellement en formation chez Molengeek ? Quelles mesures sont mises en place pour assurer la continuité pédagogique de leur formation ?

Enfin, vous avez annoncé sur BX1 que vous vouliez proposer une médiation. Je vous soutiens dans cette démarche. Comment cette initiative a-t-elle été reçue par Bruxelles Formation et Molengeek ? Que faites-vous pour favoriser une réconciliation entre ces deux organismes, censés collaborer pour proposer aux Bruxellois une formation leur permettant d'intégrer le marché de l'emploi ?

Mme Farida Tahar (Ecolo). - Lorsque nous avons décidé au Bureau élargi d'inscrire à l'ordre du jour cette question sur la situation de Molengeek, nous avons, tous chefs de groupe confondus, estimé qu'il était important d'avoir un débat général sur les partenariats que nous entretenons avec des structures, quelles qu'elles soient.

Aujourd'hui, nous devons faire la lumière sur ce qu'il s'est éventuellement passé dans le cadre du partenariat avec Molengeek. Ce projet, qui existe depuis dix ans, a séduit bon nombre d'entre nous et a même joui d'un rayonnement international. Or, nous avons pu lire dans la presse qu'une série d'irrégularités ou de dysfonctionnements auraient été observés. Je vous avoue que je n'en sais pas plus. Je remercie d'ailleurs ma collègue, Mme Ludvine de Magnanville Esteve, d'avoir pris l'initiative de cette

interpellation et je me réjouis que d'autres parlementaires se soient joints au débat.

Toutefois, je ne voudrais pas jeter l'opprobre sur Molengeek. Vous avez dit dans la presse qu'il était nécessaire d'analyser les faits et, éventuellement, d'envisager une médiation. Comme M. Jamal Ikazban, j'aimerais savoir ce que vous entendez par cette proposition de médiation. Pour que celle-ci réussisse, il faut que les deux parties soient prêtes à s'impliquer dans le processus.

Par ailleurs, il serait utile de rectifier certaines informations diffusées dans les médias, notamment concernant les montants annuels de subventions, qui s'élèvent bien à 180.000 euros, et non à 1,5 million d'euros. Je vous invite donc, Monsieur le ministre, à clarifier la situation.

Retenons que ce projet existe depuis dix ans et qu'il a bénéficié du soutien des pouvoirs publics. Il nous appartient, en tant que parlementaires, d'exiger que les deniers publics soient dépensés avec rigueur. Se pose alors la question de savoir si Bruxelles Formation avait déjà détecté des difficultés avant que toutes ces informations soient divulguées dans la presse. Les équipes de Molengeek avaient-elles déjà fait l'objet d'évaluations et de mesures d'accompagnement qui auraient permis d'éviter la rupture de contrat ?

La fin d'une collaboration avec un opérateur essentiel tel que Molengeek n'est jamais réjouissante, mais, personnellement, je suis surtout préoccupée par les effets de cette rupture de contrat sur les jeunes demandeurs d'emploi, qui constituent le public de cette association. Je pense que l'essentiel aujourd'hui est de pouvoir obtenir des clarifications sur la question. Pour le reste, je me réfère aux questions posées par mes collègues.

M. Bernard Clerfayt, ministre. - Molengeek a atteint une telle notoriété en Région bruxelloise que tout le monde est intéressé dès que nous en parlons. Créé il y a une dizaine d'années dans des quartiers molenbeekois difficiles, cet espace a pu toucher des jeunes en rupture avec l'école et la formation, peu sûrs de leur capacité à s'insérer dans la société à travers l'emploi. L'association leur offrait un modèle de formation accessible qui leur donnait confiance, aboutissait à des résultats probants de mise à l'emploi et leur donnait envie de poursuivre leur apprentissage et leur carrière professionnelle.

Ce modèle est donc épatant et intéressant. Il est valorisé de mille manières par des reconnaissances internationales, des articles, des subsides et des visites. J'ai moi-même emmené des experts européens visiter l'espace Molengeek, au vu de la fierté générale des autorités bruxelloises quant à ce projet.

Vous m'interrogez aujourd'hui sur un article qui fait état d'une rupture entre Bruxelles Formation et Molengeek. Cela ne remet pas en cause toute l'histoire et l'existence de l'association, mais indique simplement qu'il existe une tension, un problème dans un marché public passé entre Bruxelles Formation et Molengeek.

Bruxelles Formation, dans son décret constitutif, peut accomplir ses missions – aider à former les chercheurs d'emploi – en ayant recours à des tiers, notamment en faisant appel à de la sous-traitance via des marchés publics. Si quelques subventions ont été octroyées à Molengeek, c'était avant 2018. Depuis, le modèle correspond à celui d'un marché public, qui prévoit que l'opérateur répond à un cahier des charges définissant des obligations. Quand il satisfait à celui-ci, le marché est payé. Nous sommes ponctuellement amenés à vérifier les conditions du marché.

Le suivi de l'exécution d'un marché public vise à vérifier les prestations prévues au cahier des charges. Dans ce cadre, Bruxelles Formation a réalisé un suivi habituel de la collaboration sur la base de l'offre pédagogique à laquelle Molengeek s'était engagé. Bruxelles Formation agit régulièrement ainsi pour l'ensemble des marchés publics.

Comme indiqué dans la réponse à la question écrite de Mme Ludivine de Magnanville Esteve, Bruxelles Formation a constaté, à la suite de plaintes de stagiaires en 2024, des manquements en matière de profil de formateur, d'encadrement pédagogique et de communication dans le chef de Molengeek. Après avoir recueilli et vérifié ces plaintes, Bruxelles Formation a engagé le dialogue avec l'opérateur afin qu'il se conforme au cahier des charges. Cependant, malgré la tenue de réunions de cadrage, de nouvelles plaintes sont apparues début 2025. Bruxelles Formation a alors pris l'initiative de mettre fin à sa sous-traitance avec Molengeek, sur la base du non-respect du cahier des charges.

Vous m'interrogez sur la persistance de manquements, malgré les réunions de travail entre Bruxelles Formation et Molengeek. Il s'agit d'une relation de client à fournisseur. Dès lors que les termes du marché public ne semblent plus être respectés et que les réunions ne permettent pas d'aboutir à une solution, il ne semble pas anormal que le client rompe la relation. Bien sûr, cette situation est extrêmement rare. Bruxelles Formation n'avait connu qu'une seule résiliation en 2020. Les cahiers des charges, la procédure de sélection et le suivi des marchés constituent une garantie adéquate et solide de bonne exécution de l'ensemble des marchés passés par Bruxelles Formation.

Je reviens sur la procédure de plaintes. Ce n'est pas la première fois qu'il y en a, concernant ce contrat ou d'autres.

Les protocoles de traitement des plaintes sont à trois niveaux. D'abord, il y a une procédure de gestion des réclamations des stagiaires au niveau du pôle organisant la formation. C'est là que la majorité des plaintes sont traitées et qu'elles trouvent généralement une issue positive. Ensuite, le stagiaire peut saisir le service de gestion des réclamations de la direction juridique de Bruxelles Formation. Les plaintes traitées à ce niveau font l'objet d'un rapport d'activités annuel. Enfin, chaque stagiaire dispose encore des voies de recours habituelles : s'il n'est pas satisfait, il peut s'adresser à Ombuds Bruxelles ou aller devant les cours et tribunaux.

Concernant les budgets, ils étaient alloués à Molengeek dans le cadre de marchés publics. Il ne s'agissait donc pas de subventions, comme je l'ai entendu dans plusieurs de vos questions. Je vous confirme que le budget global est donné à Bruxelles Formation et qu'en toute autonomie, son comité de gestion, composé des partenaires sociaux, décide d'accepter le programme d'offres de formations préparé par la direction. J'espère que Bruxelles Formation continuera à veiller à ce qu'il y ait une offre de formations dans les technologies de l'information. D'autres opérateurs que Molengeek ont répondu au cahier des charges et offrent d'autres formations, qui n'ont pas suscité de plaintes.

Certains s'étonnent de la faiblesse des taux de mise à l'emploi. Or, le marché public en cause ne vise pas à concurrencer des études supérieures d'informaticien, mais à encadrer et former à l'informatique un public jeune, fragilisé et infraqualifié, éloigné du marché de l'emploi et de la formation.

Un taux de 50 %, est déjà une jolie réussite. Je rêverais comme tout le monde d'un taux de 100 %, mais aucune formation ne l'atteint, si ce n'est, peut-être, les études

d'ingénieur informaticien. Je ne me satisfais pas d'un taux de 50 %, mais je constate que la formation professionnelle doit sans cesse pallier les manquements de l'enseignement. Dans le cas présent, il s'agit de jeunes qui sont arrivés à l'âge adulte après un parcours scolaire fort cabossé. Les remettre dans un contexte de formation, de travail et d'acquisition de connaissances et leur faire reprendre confiance en eux représente un gigantesque travail. Ce travail est réalisé par Molengeek et d'autres associations du même genre. Dans ce cadre, un taux de réussite de 50 % est satisfaisant. Nous faisons toutefois tout ce qui est possible pour que ce taux soit supérieur.

Le principal enjeu à Bruxelles reste l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail. En effet, 60 % des chercheurs d'emploi bruxellois sont peu qualifiés, alors que les postes vacants nécessitent des compétences spécifiques qui s'acquièrent grâce à des formations étalées sur plusieurs années. Il est donc illusoire de croire qu'une formation de quelques mois au sein de Molengeek garantit un taux d'accès à l'emploi de 100 %.

Le taux de réussite est de plus de 60 %. Il s'agit des jeunes qui trouvent un emploi ou poursuivent une autre formation. Je pense, dès lors, qu'il s'agit de moyens judicieusement investis. Certains voient le verre à moitié vide, mais, pour ceux qui ont trouvé un emploi, c'est le verre à moitié plein. Et pour les autres, ce n'est que partie remise.

Notre engagement est bien évidemment d'accroître le taux d'emploi. Molengeek a produit des formules intéressantes pour remettre des jeunes en classe et, pour la moitié, leur permettre de travailler. Il est donc dommage de se priver de cet instrument s'il fonctionne et s'il répond au cahier des charges. Bien sûr, ces jeunes doivent respecter le contrat en vertu duquel ils ont été engagés. La raison pour laquelle ils n'ont pas été capables de respecter ce contrat relève de l'organisation de Molengeek et du contrôle des contrats par Bruxelles Formation. Je ne peux pas me prononcer à cet égard.

Je continue de penser que le modèle de formation de Molengeek a permis de toucher des jeunes éloignés du marché de l'emploi avec succès. Ce modèle a de l'avenir et a sa place dans le monde de la formation, aux côtés d'autres offres de formation plus traditionnelles.

Concernant l'efficacité des formations proposées, j'ai toujours insisté pour que Bruxelles Formation vérifie les taux d'insertion dans l'emploi et sélectionne les formations qui enregistrent les meilleurs résultats, afin d'atteindre un taux d'insertion d'au moins 50 %. C'est en cela que consiste le travail de reprogrammation de l'offre réalisé par Bruxelles Formation.

Il n'y a pas de budget d'engagement spécifique pour Molengeek. Nous octroyons une dotation annuelle à Bruxelles Formation qui, dans le cadre de ses missions, organise elle-même des formations et charge des tiers d'en dispenser d'autres, sur la base de marchés publics dont elle vérifie la bonne exécution. Les budgets continueront dès lors à être alloués afin d'assurer une offre suffisante en informatique, et ce, à différents niveaux, avec des formations très accessibles pour des jeunes en rupture et d'autres plus exigeantes dans le pôle formation-emploi digitalcity.brussels.

Ce public n'est donc pas abandonné, puisque d'autres opérateurs proposent des offres similaires. Nous sommes d'ailleurs heureux de travailler avec BeCode ou BeCentral.

Je pense que le modèle Molengeek a encore sa place dans ce cadre. L'ASBL a d'ailleurs démontré par le passé qu'elle

est un acteur de qualité en Région bruxelloise. Par conséquent, en parallèle de la procédure actuelle de résiliation du marché public, j'estime nécessaire que Bruxelles Formation et Molengeek se reparlent. J'entends y veiller personnellement en me posant comme médiateur.

À cet effet, je compte prendre contact avec M. Ibrahim Ouassari, actuellement à l'étranger, et avec Bruxelles Formation, afin de voir s'il est possible de réintégrer Molengeek parmi les opérateurs qui cherchent, avec nous, à améliorer le niveau de formation et d'insertion dans l'emploi des jeunes de nos quartiers.

*(Applaudissements sur les bancs
du groupe DÉFI)*

M. le président.- Je vous prie d'excuser le départ de M. Moussa Diallo Elhadj, qui est attendu au Sénat.

Mme Ludivine de Magnanville Esteve (MR).- Je répète qu'en quatre ans, un montant de plus de 1,5 million d'euros a été consacré à des formations controversées et des résultats plus que moyens. Les Bruxellois méritent de la clarté sur la façon dont nous dépensons l'argent qu'ils ont gagné à la sueur de leur front. Cela va plus loin qu'une simple relation entre client et fournisseur.

Je me réjouis que vous vous soyez posé en médiateur entre Bruxelles Formation et Molengeek, mais soyez certain que je continuerai à effectuer le suivi de ce dossier.

M. Bernard Clerfayt, ministre.- Madame de Magnanville Esteve, ce n'est pas parce qu'une formation récente a suscité des plaintes que vous avez le droit de jeter l'opprobre sur toutes les formations passées. Que cette formation-ci ait fait l'objet de plaintes et que leur suivi ait mené à une rupture de contrat prouvent bien que Bruxelles Formation gère avec sérieux les fonds publics qui lui sont alloués.

Ce contrôle est effectué à Bruxelles Formation par les personnes qui siègent au sein du comité de gestion, autrement dit les partenaires sociaux. Pour ma part, je leur fais confiance. Je pense, par ailleurs, que vous valorisez le respect des clauses d'un contrat. Dans le cas présent, je veille justement à ce que Bruxelles Formation s'assure du respect des contrats.

*(Applaudissements sur les bancs
du groupe DÉFI)*

Mme Ludivine de Magnanville Esteve (MR).- Je fais effectivement partie de ceux qui considèrent qu'il est important de respecter un contrat, mais, puisque les douzièmes provisoires ont été votés en décembre, un budget a été alloué à ces formations. Je suis donc en droit de vous demander ce qu'il en adviendra.

Pour le moment, vous vous êtes posé en médiateur pour ce qui concerne cette affaire, mais que va-t-il se passer dans les mois à venir ?

*(Remarques du ministre Bernard Clerfayt,
ministre)*

M. le président.- Les incidents sont clos.

QUESTION ORALE (SUITE)

M. le président.- L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Clémentine Barzin.

LES AJUSTEMENTS DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE À BRUXELLES À LA SUITE DE LA RÉFORME FÉDÉRALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Question orale de Mme Clémentine Barzin

**à M. Bernard Clerfayt, ministre en charge
de la Formation professionnelle**

Mme Clémentine Barzin (MR).- Dans le cadre de son accord, le Gouvernement fédéral a récemment annoncé une réforme majeure du marché du travail, qui prévoit une responsabilisation accrue des demandeurs d'emploi. L'objectif est clair : renforcer l'incitation au retour à l'emploi, dynamiser le marché du travail et réduire le phénomène du chômage de longue durée.

Si cette réforme vise à responsabiliser les chercheurs d'emploi, elle aura également des conséquences non négligeables sur le système de formation professionnelle à Bruxelles. Le succès de cette réforme dépendra en grande partie de la capacité des demandeurs d'emploi à acquérir rapidement les compétences nécessaires pour répondre aux besoins du marché du travail. Bruxelles Formation jouera un rôle-clé dans la mise en œuvre de cette réforme. Il conviendra en effet de s'assurer que l'offre de formation est suffisamment diversifiée, accessible et adaptée aux besoins des secteurs en pénurie.

À mesure que la réforme sera mise en œuvre, nous pouvons nous attendre à une hausse significative du nombre de demandeurs d'emploi inscrits en formation. Il sera donc essentiel d'adapter rapidement l'infrastructure de formation, d'élargir l'offre de cours dans les secteurs prioritaires et de renforcer les dispositifs d'accompagnement tout au long du parcours de formation. Bruxelles Formation devra ainsi accroître rapidement ses capacités, tant en matière de ressources humaines que de matériel.

La formation professionnelle doit également se concentrer sur les secteurs en pénurie tels que le numérique, la construction, la logistique ou les soins de santé. Il est nécessaire de mettre en place une cartographie dynamique des besoins du marché pour aligner l'offre de formation sur la demande réelle des employeurs.

Quelles mesures avez-vous mises en œuvre ou examinées pour adapter l'offre de formation professionnelle de Bruxelles Formation, de l'Espace formation PME et des pôles formation-emploi à cette nouvelle dynamique du marché du travail ?

Bruxelles Formation envisage-t-elle d'adapter la durée et les modalités des formations, notamment en s'inspirant du modèle flamand afin de faciliter une réinsertion rapide dans les secteurs prioritaires ? En Flandre, le nombre d'heures de formation n'est pas limité à quinze et les formations en soirée sont autorisées.

Une stratégie de coopération avec les entreprises est-elle envisagée pour élaborer des parcours de formation en alternance ou en entreprise, pour maximiser les débouchés professionnels ?

Quels dispositifs de soutien sont prévus pour accompagner les publics les plus vulnérables – demandeurs d'emploi peu qualifiés, de longue durée ou en situation de réorientation professionnelle –, afin d'augmenter leurs chances de réinsertion rapide ?

Dans le cadre de cet enjeu majeur, quels premiers contacts ont été pris et quelles premières approches, choisies, pour assumer au mieux cette réforme majeure du Gouvernement fédéral ?

*(Applaudissements sur les bancs
du groupe MR)*

M. Bernard Clerfayt, ministre. - Je m'étonne quelque peu de votre question, Madame Barzin, à laquelle je me serais plutôt attendu de la part d'un nouveau membre du Parlement, au lieu d'une députée expérimentée comme vous. En effet, vous connaissez le modèle d'organisation de la formation professionnelle qui, au niveau de la Commission communautaire française, est « concédée » à deux organismes : Bruxelles Formation et l'ASBL Espace formation PME (EFP). La gestion journalière de la première est assumée par les partenaires sociaux, et de la seconde, par les représentants des secteurs professionnels. Ce sont eux qui, au quotidien, décident des choix de formation, les organisent et les adaptent, ou poussent la direction à répondre aux nouveaux besoins qu'ils expriment.

Bruxelles Formation et l'EFP veillent déjà, en continu, à adapter leur offre de formation aux évolutions du marché de l'emploi. Leurs organes de gestion paritaire veillent à cette adaptation permanente, et ce, tant sur le plan des modalités d'apprentissage que sur celui des domaines et métiers couverts, et de la collaboration avec les secteurs professionnels. Cela fait partie des missions qui leur sont assignées, reprises dans leurs contrats de gestion respectifs.

Vous connaissez également le modèle des quatre pôles formation-emploi bruxellois qui mobilisent Actiris, le VDAB, Bruxelles Formation et les représentants des secteurs professionnels, lesquels codécident en permanence de leur offre de formation.

Ces formations ne sont jamais soumises à l'appréciation, à l'avis ou à la décision du ministre. Je leur fais pleinement confiance pour organiser les formations les plus adaptées aux besoins du marché du travail. À chaque métier en pénurie à Bruxelles correspond d'ailleurs une offre de formation.

Cette adaptabilité a mené, ces dernières années, à une offre plus spécifiquement dédiée aux jeunes dans le cadre de la garantie jeunes. C'est ce qui a permis de basculer dans les formats distanciel et hybride lors de la crise sanitaire, d'incorporer des réfugiés ukrainiens bénéficiaires d'offres temporaires de formation, de relever le défi de la construction durable, en adaptant les cours dans le domaine de la construction, d'intégrer harmonieusement le pôle formation-emploi aux côtés de secteurs professionnels, ou encore de développer une offre sur mesure et le recours aux formations en entreprise, notamment en informatique.

Toutes ces adaptations avaient un point commun : elles ont été décidées sur la base d'une demande claire. Aujourd'hui, hormis les termes de l'accord de Gouvernement Arizona, nous ne connaissons cependant pas exactement les modalités des réformes sur lesquelles ce Gouvernement planche encore.

Bruxelles a un déficit de compétences, nous le savons. L'Organisation de coopération et de développement économiques le rappelait dans son étude « Promouvoir les talents à Bruxelles » : pour dix chercheurs d'emploi faiblement qualifiés, il n'existe sur le marché qu'une seule offre d'emploi. La formation reste donc la voie unique pour permettre à tous ces chercheurs d'emploi de s'insérer sur le marché.

Le Gouvernement Arizona nous propose des mesures profondément inadaptées au contexte bruxellois. Exclure après deux ans les chercheurs d'emploi qui n'ont pas les compétences leur permettant de trouver un emploi à

Bruxelles sera totalement improductif pour augmenter le taux d'emploi. Ils basculeront d'un mode d'indemnisation – le chômage – à un autre – le CPAS –, mais cela ne leur permettra pas de trouver spontanément un emploi.

Je ne cesserai donc de plaider – comme récemment auprès du ministre Clarinval, pour que soient exemptés de la fin de l'indemnisation des allocations de chômage les chercheurs d'emploi qui suivent une formation menant à un métier en pénurie. Pour une grande majorité des métiers, il s'agit en effet d'une formation de trois ou quatre ans. C'est une condition essentielle si nous voulons arriver à augmenter le taux d'emploi, objectif que nous partageons tous.

Il y a 21.000 emplois disponibles en Région bruxelloise. Ce sont tous des métiers en pénurie, pour la plupart avec des compétences requises par les employeurs, et nous risquons d'exclure du chômage 35.000 chercheurs d'emploi, majoritairement peu qualifiés. Quantitativement, le défi semble impossible à relever. Et qualitativement, il faut absolument encourager ces personnes à se former pour que les chefs d'entreprise trouvent les talents dont ils ont besoin. Il ne faut pas de défendre un camp plutôt qu'un autre, mais réussir ensemble à mettre un plus grand nombre de Bruxellois à l'emploi.

C'est également sur cette base que nos organismes de formation pourront répondre de manière adéquate à la réforme du marché de l'emploi : en disposant d'offres de formation qui aident ces chercheurs d'emploi à correspondre aux exigences des métiers en pénurie.

En ce qui concerne les dispositifs de soutien des profils les plus vulnérables, parmi le public de Bruxelles Formation, 13 % sont des parents solos, 43 % disposent du statut de bénéficiaire de l'intervention majorée et 62 % vivent sous le seuil de pauvreté. Que deviendront ces chiffres, si le projet de réforme du marché de l'emploi se concrétise en l'état ?

Comme analysé par view.brussels, la formation a un effet direct sur la mise à l'emploi. Dans une de ses études consacrées à la trajectoire de 122.000 chercheurs d'emploi deux ans après leur entrée en formation, view.brussels démontre que 71 % d'entre eux ont quitté le chômage pour le milieu professionnel, contre 54 % de ceux qui n'avaient pas suivi de formation.

L'entrée en formation reste donc la voie royale pour trouver un emploi. Nous devons dès lors mettre tout en œuvre pour que les chercheurs d'emploi reprennent une formation leur permettant d'acquérir les compétences recherchées par les employeurs.

Pour ma part, j'ai œuvré à l'augmentation de l'offre de formation en veillant, selon les particularités des stagiaires, à couvrir tous les besoins, de la remise à niveau en français et en calcul à la formation qualifiante menant directement à l'emploi. J'ai également relevé l'indemnité allouée aux chômeurs de deux à trois euros. J'aurais aimé la porter à quatre euros, mais ce n'était pas possible fiscalement.

Plus fondamentalement, nous devons continuer à aider les chercheurs d'emploi à acquérir les compétences de base et professionnelles dont ils ont besoin.

*(Applaudissements sur les bancs
du groupe DÉFI)*

Mme Clémentine Barzin (MR). - Malgré mon expérience des cinq années et demie qui viennent de s'écouler, je suis très surprise. Je croyais m'adresser au ministre chargé de la Formation professionnelle pendant cette période en lui

demandant ce qu'il en était des formations, mais apparemment, je me suis trompée. Tout serait-il reporté sur les organismes paritaires que vous évoquez ?

Vous parlez de l'adaptabilité de Bruxelles Formation. Je vous interroge effectivement à ce sujet, afin de savoir dans quelle mesure Bruxelles Formation, tout comme Actiris, est aujourd'hui en train d'adapter ses capacités. Actiris devra le faire au niveau de l'activation, tandis que Bruxelles Formation devra le faire au niveau de ses capacités, qu'elles soient matérielles, en ressources humaines ou en formations, pour mieux répondre à un afflux de personnes qui devront se former plus ou mieux afin de rejoindre le marché de l'emploi.

Vous revenez aujourd'hui sur la longueur des formations, mais il existe une série de formations courtes à des métiers en pénurie, comme dans les domaines de la logistique et de la construction. Nous ne cessons de dire que toute une série de formations existantes ne demandent qu'à être développées davantage.

Nous sommes allés visiter *logisticcity.brussels* il y a deux ans. Parmi les formations proposées, certaines s'arrêtent à quinze heures. En Flandre, la capacité d'accueil des chercheurs d'emploi ne s'arrête pas si tôt. Ce sont ces capacités qui m'interpellent. J'ai envie de vous entendre sur ce que fournit Bruxelles Formation à ce niveau. Comment ses capacités peuvent-elles être augmentées ?

Vous dites que vous avez contacté le cabinet du ministre fédéral de l'Emploi, David Clarinval. Me voilà rassurée, car vous êtes ministre en charge de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

*(Applaudissements sur les bancs
du groupe MR)*

PÉTITION

M. le président.- Une pétition concernant la mise en place de boîtes aux lettres pour les victimes de violences dans les écoles a été déposée sur la plateforme *democratie.brussels* le 28 février dernier.

En sa réunion du 21 mars dernier, le Bureau élargi a décidé de proposer à l'assemblée de renvoyer cette pétition au Collège.

Cette pétition vous a été transmise par courriel en date du 21 mars dernier.

Je rappelle que le Collège est tenu de donner des explications sur leur contenu, chaque fois que l'Assemblée l'exige (article 41 de la loi spéciale du 8 août 1980).

Quelqu'un demande-t-il la parole ? *(Non)*

Si personne ne demande la parole, il en est ainsi décidé.

VOTE NOMINATIF

Projet de règlement fixant les congés, absences et disponibilités du personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française

M. le président.- L'ordre du jour appelle le vote nominatif sur l'ensemble du projet de règlement fixant les congés, absences et disponibilités du personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française.

Il est procédé au vote.

59 membres ont pris part au vote.

58 membres ont voté oui.

1 membre s'est abstenu.

Ont voté oui : Latifa Aït-Baala, Loubna Azghoud, Clémentine Barzin, Kristela Bytyci, Angelina Chan, Geoffroy Coomans de Brachène, Louis de Clippele, Ariane de Lobkowicz, Ludvine de Magnanville Esteve Esteve, Amin El Boujdaini, Aline Godfrin, Sadik Köksal, Ismail Luahabi, Bertin Mampaka Mankamba, Hennis Oflu, Amélie Pans, Olivier Willocx, Leila Agic, Mustapha Akouz, Martin Casier, Ibrahim Donmez, Isabelle Emmerly, Marc-Jean Ghyssels, Jamal Ikazban, Fadila Laanan, Karine Lalieux, Mohammed Ouriaghli, Sevket Temiz, Cécile Vainsel, Yusuf Yildiz, Abdourahmane Baldé, Bruno Bauwens, Francis Dagrín, Octave Daube, Françoise De Smedt, Mihaela Drozd, Hanina El Hamamouchi, Danaé Michaux Maimone, Petya Obolensky, Patricia Parga Vega, Marisol Revelo Paredes, Oliver Rittweger de Moor, Mehdi Talbi, Manon Vidal, Sofia Bennani, Marie Cruysmans, Christophe De Beukelaer, Gladys Kazadi, Mounir Laarissi, Stéphanie Lange, Zakia Khattabi, John Pitseys, Calvin Soiresse Njall, Farida Tahar, Jonathan de Patoul, Cécile Jodogne, Joëlle Maison et Gisèle Mandaila.

S'est abstenu : Hicham Talhi.

M. le président.- La parole est à M. Hicham Talhi pour une justification d'abstention.

M. Hicham Talhi (Ecolo).- La modification du règlement supprime le congé d'allaitement pour harmoniser les deux statuts. En fait, ce congé d'allaitement n'avait pas été pris par l'ensemble du personnel parce qu'il n'était pas rémunéré. Nous regrettons qu'au lieu de le supprimer, l'on n'ait pas envisagé de le rendre plus attractif en le rémunérant. De nombreuses femmes qui allaitent préfèrent en effet prendre un congé d'allaitement plutôt qu'une pause d'allaitement.

Je rappelle que la pause d'allaitement consiste à avoir droit à 30 minutes pour tirer son lait toutes les quatre heures sur son lieu de travail. Elle diffère radicalement du congé d'allaitement qui permet à la femme de rester chez elle avec son enfant tout en étant rémunérée. Nous regrettons que ce « nouveau » droit n'ait pas été maintenu, quitte à l'élargir plus tard à l'ensemble du personnel enseignant.

*(Applaudissements sur les bancs
des groupes Ecolo et DéFI)*

En conséquence, le projet de règlement fixant les congés, absences et disponibilités du personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française est adopté.

Il sera soumis à l'autorité de tutelle.

CLÔTURE

M. le président.- Mesdames et Messieurs, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

La prochaine séance se fera sur convocation.

La séance est levée à 12h07.

Membres du Parlement présents à la séance : Leila Agic, Latifa Aït-Baala, Mustapha Akouz, Loubna Azghoud, Abdourahmane Baldé, Clémentine Barzin, Bruno Bauwens, Sofia Bennani, Kristela Bytyci, Martin Casier, Angeline Chan, Geoffroy Coomans de Brachène, Marie Cruysmans, Francis Dagrin, Octave Daube, Christophe De Beukelaer, Louis de Clippele, Ariane de Lobkowicz, Ludivine de Magnanville Esteve Esteve, Jonathan de Patoul, Françoise De Smedt, Moussa Diallo Elhadj, Ibrahim Donmez, Mihaela Drozd, Amin El Boujdaini, Hanina El Hamamouchi, Isabelle Emmery, Marc-Jean Ghyssels, Aline Godfrin, Jamal Ikazban, Cécile Jodogne, Gladys Kazadi, Zakia Khattabi, Sadik Köksal,

Fadila Laanan, Mounir Laarissi, Karine Lalieux, Stéphanie Lange, Ismail Luahabi, Joëlle Maison, Bertin Mampaka Mankamba, Gisèle Mandaila, Danaé Michaux Maimone, Petya Obolensky, Hennan Oflu, Mohammed Ouriaghli, Amélie Pans, Patricia Parga Vega, John Pitseys, Marisol Revelo Paredes, Oliver Rittweger de Moor, Calvin Soiresse Njall, Farida Tahar, Mehdi Talbi, Hicham Talhi, Sevkem Temiz, Gaëtan Van Goidsenhoven, Cécile Vainsel, Manon Vidal, Olivier Willocx et Yusuf Yildiz.

Membres du Gouvernement présents à la séance : Barbara Trachte, Rudi Vervoort, Bernard Clerfayt et Nawal Ben Hamou.

ANNEXE 1

PÉTITION « POUR LA MISE EN PLACE DE BOITES AUX LETTRES POUR LES VICTIMES DE VIOLENCES DANS LES ÉCOLES »

De plus en plus de personnes sont victimes de violences.

Alors, il est demandé comme en France, d'installer des boîtes aux lettres dans les écoles.

En effet, ces boîtes aux lettres permettraient d'être lues par les centres PMS des écoles et d'être déposées par les élèves qui se sentent victimes de violences quelle que soit la forme.

En France, c'est l'association Papillon (<https://www.associationlespapillons.org/>) et, apparemment, cela fonctionne très bien. Ces personnes seraient, dans un premier temps, reçues individuellement par un psychologue (du centre PMS de l'école qui a pris connaissance de la lettre) afin de faire au mieux pour la personne qui a déposé la lettre.

Je suggère donc d'en parler aux écoles via un communiqué (par mail) ou dans les médias.

Et si cela fonctionne, le personnel des écoles en parlera à d'autres personnels dans d'autres écoles.

J'espère que cette idée pourra être discutée.

ANNEXE 2

RÉUNIONS DES COMMISSIONS

COMMISSION DE L'ENSEIGNEMENT, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DES PERSONNES HANDICAPÉES, DU TRANSPORT SCOLAIRE, DES CRÈCHES, DE LA CULTURE ET DU TOURISME

MARDI 18 MARS 2025

1. Auditions dans le cadre de la Formation professionnelle en Région bruxelloise : présentation des rapports d'activités de l'année 2024, défis, enjeux et avenir
2. Présentation des observations et recommandations de [l'étude des conditions de mise en œuvre d'un « New Deal » en faveur des ETA agréées par la Commission communautaire française](#) réalisée par le CIRIEC
3. Ordre des travaux
4. Divers

Membres présents : Mme Kristela Bytyci, Mme Angelina Chan, Mme Ludivine de Magnanville Esteve (supplée M. Bertin Mampaka Mankamba, excusé), Mme Isabelle Emmery, Mme Aline Godfrin, Mme Stéphanie Lange, M. Hicham Talhi (remplace Mme Margaux De Ré, excusée) et Mme Cécile Vainsel (présidente).

Membres absents : M. Bruno Bauwens, M. Petya Obolensky, Mme Patricia Parga Vega et M. Yusuf Yildiz (excusé).

Assistaient également aux travaux : Mme Clémentine Barzin, M. Jonathan de Patoul, M. Moussa Diallo Elhadj, Mme Joëlle Maison, Mme Gisèle Mandaila et M. Calvin Soiresse Njall (députés), ainsi que M. David Robert, M. Gaëtan Vandeplas, M. Laurent Schiltz et M. Philippe Van Ginderdeuren (personnes auditionnées).

MERCREDI 19 MARS 2025

1. Projet de règlement fixant les congés, absences et disponibilités du personnel enseignant non subventionné de la Commission communautaire française
doc. 14 (2024-2025) n° 1
2. Divers

Membres présents : M. Abdourahmane Baldé (remplace M. Bruno Bauwens), Mme Clémentine Barzin (remplace M. Bertin Mampaka Mankamba), Mme Kristela Bytyci, Mme Angelina Chan, M. Ibrahim Donmez (remplace M. Yusuf Yildiz), Mme Isabelle Emmery, Mme Aline Godfrin, M. Mounir Laarissi (supplée Mme Stéphanie Lange), M. Petya Obolensky, Mme Patricia Parga Vega, M. Hicham Talhi (remplace Mme Margaux De Ré, excusée) et Mme Cécile Vainsel (présidente).

Assistaient également aux travaux : Mme Karine Lalieux (députée), M. Rudi Vervoort (ministre), M. Paul Leroy (directeur de cabinet adjoint du ministre Rudi Vervoort) et Mme Nathalie Malisoux (conseillère-chef de service Enseignement de la Commission communautaire française).

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA FAMILLE ET DE LA SANTÉ

MARDI 25 MARS 2025

1. Suivi de la mise en place du Plan Social-Santé Intégré (PSSI)
2. Divers

Membres présents : M. Mustapha Akouz, Mme Kristela Bytyci (supplée Mme Ariane de Lobkowicz), Mme Mihaela Drozd, Mme Anne-Charlotte d'Ursel, Mme Hanina El Hamamouchi, Mme Gladys Kazadi, Mme Amélie Pans (présidente), Mme Françoise Schepmans, Mme Farida Tahar (supplée M. Calvin Soiresse Njall), Mme Cécile Vainsel et M. Yusuf Yildiz.

Membre absent : M. Petya Obolensky.

Ont également assisté à la réunion : M. Benjamin Dalle, Mme Sonja Hoylaerts, M. Mounir Laarissi, Mme Karine Lalieux, Mme Joëlle Maison, Mme Gisèle Mandaila, M. Ilyas Mouani, M. Mohamed Ouriaghli, Mme Martine Raets et M. Gilles Verstraeten (députés francophones et néerlandophones), Mme Barbara Trachte (ministre-présidente), M. Alain Maron et Mme Elke Van den Brandt (ministres), ainsi que Mme Isabelle Fontaine, M. Vladimir Martens et Mme Nathalie Noël (intervenants).

ANNEXE 3

COUR CONSTITUTIONNELLE

Le greffier de la Cour constitutionnelle a notifié au Parlement francophone bruxellois :

- l'arrêt du 13 mars 2025 par lequel la Cour rejette les recours en annulation partielle du décret de la Région flamande du 9 juin 2023 « relatif aux Parcs flamands et à la protection générale des sites ruraux », introduits par l'ASBL « Boerenbond » et autres et par l'ASBL « Natuurlijk Boeren » (39/2025) ;
- l'arrêt du 13 mars 2025 par lequel la Cour dit pour droit qu'en ce qu'ils excluent l'allocation d'intérêts moratoires aux redevables lorsque ceux-ci ont initialement payé spontanément le précompte professionnel mais ont ensuite introduit une réclamation et demandé la restitution de ce précompte professionnel dans le cadre de l'application de l'article 2753 du Code des impôts sur les revenus 1992 et que la juridiction compétente a fait droit à cette demande, les articles 418, alinéa 1^{er}, et 419, alinéa 1^{er}, 4^o, du même Code, tels qu'ils étaient applicables pour les exercices d'imposition 2015 et 2016, violent les articles 10, 11 et 172 de la Constitution (40/2025) ;
- l'arrêt du 13 mars 2025 par lequel la Cour dit pour droit que la question préjudicielle concernant l'article 7, § 3, de la loi du 27 février 1987 « relative aux allocations aux personnes handicapées », posée par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles ne relève pas de la compétence de la Cour (41/2025) ;
- l'arrêt du 13 mars 2025 par lequel la Cour dit pour droit qu'en ce qu'il ne permet pas au contribuable qui perçoit des rémunérations provenant d'activités différentes de combiner le système des frais professionnels réels avec le système des frais professionnels forfaitaires, l'article 51 du Code des impôts sur les revenus 1992 ne viole pas les articles 10, 11 et 172 de la Constitution (42/2025) ;
- l'arrêt du 13 mars 2025 par lequel la Cour dit pour droit que l'article 368 du CIR 1992, lu en combinaison avec l'article 371 du CIR 1992, ne viole pas les articles 10, 11, 170 et 172 de la Constitution, lus en combinaison ou non avec le principe général de droit d'accès au juge (43/2025) ;
- l'arrêt du 13 mars 2025 par lequel la Cour rejette le recours en annulation de l'article 23 de la loi du 6 novembre 2023 « portant des dispositions diverses en matière de soins de santé », introduit par l'ASBL « Federale Vereniging voor Klinische Laboratoria » et autres (44/2025) ;
- l'arrêt du 13 mars 2025 par lequel la Cour annule l'article 40, 3^o, 4^o et 6^o, de la loi du 11 décembre 2023 « portant des dispositions diverses en matière de pension » en ce qu'il limite le bénéfice du tantième préférentiel de 1/50^e aux agents des anciens niveaux 2 et 2+ intégrés aux brigades motorisées des douanes au 1^{er} janvier 1993 (45/2025) ;
- les questions préjudicielles relatives à l'article 11*bis*, §§ 1^{er} et 2, du Code de la nationalité belge, posées par la Cour d'appel d'Anvers ;
- la question préjudicielle relative à l'article 207, alinéa 7, in fine, du Code des impôts sur les revenus 1992 (actuellement l'article 206/3, § 1^{er}, in fine, du Code des impôts sur les revenus 1992), lu en combinaison avec l'article 444, alinéa 2, du même Code, posée par le Tribunal de première instance néerlandophone de Bruxelles ;
- les questions préjudicielles relatives aux articles 1.10, 3.62 et 5.14, alinéa 1^{er}, du Code civil, posées par le Juge de paix du deuxième canton de Liège.

