

N° d'agréation : P 204081

Belgique – Belg e
P.P.
1190 Bruxelles 19
1/17120

L'insertion

n°36 – janvier 2003

Mensuel de la FeBISP (ne paraît pas en juillet - août)

Bureau de dépôt
1190 Bruxelles 19



Editrice responsable N. Hoffstadt - FeBISP - rue des Alliés, 307 - 1190 Bxl
Tél : 02 537 72 04 - Fax : 02 537 84 04 - E-mail : hoffstadt@febisp.be - Web : www.febisp.be

Avec le soutien de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, du Fonds social européen et du Ministère de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale

QUI SOMMES-NOUS ?

La Fédération bruxelloise des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle francophone (FeBISP) a pour vocation de représenter l'ensemble du secteur de l'insertion socioprofessionnelle de la Région de Bruxelles-Capitale. Les 56 associations qui la composent ont en commun :

- d'avoir leur siège d'activités en Région de Bruxelles-Capitale ;
- de travailler dans le domaine de la formation et/ou de l'insertion socioprofessionnelle ;
- de mener leur action en favorisant également la participation, l'émancipation, la citoyenneté et la création de liens sociaux, l'égalité des chances ;
- de mener leur action en contribuant au développement socio-économique de la Région ;
- de s'inscrire dans des logiques de partenariats à tous les niveaux ;
- d'oeuvrer en partenariat avec les pouvoirs publics (notamment l'ORBEM, la Cocof, l'IBFFP, les pouvoirs locaux, le FSE...) quant aux objectifs et aux moyens à mettre en oeuvre.

Confrontées à des réalités communes, elles ont des intérêts à défendre, ensemble, à trois niveaux :

1. en tant que professionnels du secteur ;
2. en tant qu'associations reconnues et subventionnées par les pouvoirs publics ;
3. en tant qu'associations du non marchand employant des travailleurs.

En constituant la FeBISP, les associations membres se donnent pour objectifs prioritaires :

1. De renforcer leurs capacités professionnelles et d'expertise via

- l'organisation d'activités de formation et de recherche, permettant la meilleure pratique possible, ainsi que la compréhension du milieu où elle s'insère.
- l'évaluation du partenariat " Publics / opérateurs / partenaires sociaux / pouvoirs publics / pouvoirs politiques "
- l'analyse des aspects éthiques et déontologiques
- l'examen critique de leurs pratiques afin de dégager les lignes de force des approches de l'ISP

2. De définir des programmes d'action concertée.

- Notamment pour :
- que les associations disposent des moyens nécessaires afin de répondre aux besoins constatés sur le terrain et aux missions d'intérêt général qui leur sont confiées.
 - l'amélioration qualitative de l'emploi et des conditions de travail dans le secteur, par l'instauration d'un véritable dialogue social avec les organisations syndicales.
 - participer à la consolidation et à la reconnaissance du secteur de la formation et de l'ISP au sein du secteur non marchand, tant au plan local, régional, communautaire que fédéral.
 - favoriser le développement de projets d'économie sociale

3. D'agir solidairement vis-à-vis de nos interlocuteurs et de représenter le secteur de l'ISP dans les différents lieux où cela peut s'avérer nécessaire.

4. D'assister ses membres dans les domaines les plus variés (administratifs, juridiques, législatifs, comptables, pédagogiques, financiers...), de veiller à améliorer le fonctionnement de nos institutions pour leur permettre de se concentrer au maximum sur leurs tâches essentielles. En fonction des besoins et de nos moyens, ces tâches pourront être prises en charge soit par l'échange d'informations et de savoir-faire au sein de la FeBISP, soit par la mise sur pied de services propres, soit par le recours à des solutions externes.

Equipe exécutive de la FeBISP :

Gabriel Maissin, administrateur-délégué -
Suzanne Beer, secrétaire générale - **Valérie Dancart**, secrétaire de direction - **Amparo Garcia**, secrétaire - **Pierre-Alain Gerbeaux**, attaché relations institutionnelles - **Nathalie Hoffstadt**, attachée relations publiques & information - **Michèle Hubin**, attachée relations sociales - **Delphine Huybrecht**, attachée économie sociale - **Ana Teixeira**, attachée pédagogique formation professionnelle.

Edito

En ce début d'année, l'équipe de la FeBISP a décidé de vous proposer chaque mois un **dossier** de quelques articles sur un thème déterminé. Pour ce premier essai, nous avons opté, vu l'actualité, pour **les nouveautés législatives qui touchent notre secteur** comme lien entre les différents textes. Vous y trouverez un texte sur la réforme du décret éducation permanente (voir page 10), sur le harcèlement en page 11), sur le crédit-temps (lire page 17) et sur la loi anti-discrimination (présentation en page 16). En relation avec ce dernier sujet, vous pourrez avoir un aperçu des réflexions du groupe de travail du Pacte Territorial pour l'Emploi auquel la FeBISP est associée. Un petit guide pédagogique « *Tous égaux face à l'embauche – Combattre la discrimination ethnique sur le marché du travail* » a été rédigé dans ce cadre. Ce guide, au travers d'exemples concrets, aide les intermédiaires du marché de l'emploi à réagir de manière adéquate face aux différentes formes d'expressions des pratiques de discrimination ethnique à l'embauche (lire texte en page 8).

Côté actualité, Gabriel Maissin, administrateur-délégué de la FeBISP, vous conte la véritable histoire des accords du non marchand. Et oui, la FeBISP a, dès la signature de ces fameux accords en 2000, été associée au dur labeur de calcul des coûts et de négociation avec le Gouvernement et les syndicats. C'est ainsi que notre fédération s'est trouvée plongée au coeur du développement des relations entre le monde syndical et le secteur du non marchand afin de structurer ce dernier. Le non marchand est-il l'avenir du syndicalisme ? Telle est la question à laquelle une tentative de réponse vous est proposée (en page 5).

Tout autre sujet : les logiciels libres. Quasiment tout le monde en a entendu parler, mais qui donc a osé franchir le cap ? La FeBISP se penche sur ces logiciels qui par leur faible coût pourraient aider à combler quelque peu le « fossé numérique ». Tout un travail de sensibilisation doit encore se faire, tâche à laquelle le groupe de travail mis en place va essayer d'apporter sa pierre (information en page 7).

Enfin, nous profitons également de ce numéro de « L'insertion » pour remercier et rendre hommage au travail accompli par une des personnalités qui a marqué notre secteur. Toujours en quête de nouveaux défis, elle a choisi de pointer son nez ailleurs (portrait en page 4).

Nous vous souhaitons une instructive lecture et attendons avec impatience vos remarques par rapport à l'évolution de la maquette de ce mensuel.

L'équipe de la FeBISP

Sommaire

Actualités	p. 4
→ Bon vent Fred...	p. 4
→ Le non marchand est-il l'avenir du syndicalisme ?	p. 5
→ Des logiciels libres à la FeBISP ?	p. 7
→ Tous égaux face à l'embauche ? On peut rêver...	p. 8
Dossier du mois	p. 10
→ La réforme du décret de 1976 sur l'éducation permanente	p. 10
→ Harcèlement moral et sexuel	p. 11
→ La loi anti-discrimination est devenue réalité	p. 16
→ Le crédit-temps aménagé par la convention collective de travail de la Commission paritaire 329	p. 17
Formations	p. 21
→ Conduite de projets culturels et sociaux	p. 21
→ FOPES 2003 : à vos marques, prêts ? Partez	p. 22
Annonces	p. 23
Agenda	p. 24
→ Le travail de la FeBISP en janvier	p. 24
→ Activités	p. 25

Actualités

BON VENT FRED...

Depuis le 1^{er} janvier, le CIRE (Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Étrangers) a une nouvelle directrice. Grand bien lui fasse, me direz-vous ! Mais cette nouvelle nous touche de très près. Nous, les gens de l'insertion. Car cette directrice n'est autre que l'ancienne responsable de la Mission locale de Forest : Fred Mawet.

Après une bonne décennie passée à la Mission locale, après avoir été responsable de l'asbl FIJ, et last but not least lancé la FeBISP en 1996, Fred nous quitte. Son équipe et quelques amis lui ont fait sa fête le 10 janvier, mais il fallait aussi que notre gazette lui rende hommage. Car si vous lisez cette gazette, c'est parce que Fred a eu l'idée de « fédérer » l'ensemble des opérateurs d'ISP et qu'elle a contribué à donner à cette fédération ses premiers repères et missions.

Elle a été la première coordinatrice de la FeBISP et puis sa présidente jusqu'en juin 2000. Mais, même après avoir quitté notre conseil d'administration (« *parce que le pouvoir cela doit*

circuler »), elle est toujours restée en contact avec les responsables et très impliquée dans notre développement.

Dans les premiers temps, elle se demandait souvent si on arriverait à fédérer toutes ces associations. « *Ombrageuses comme des autonomistes basques ...* » disait-elle avec agacement mais aussi avec une pointe de fierté. Car Fred c'est de l'associatif pur jus, mais attention pas de l'associatif « *qui fait n'importe quoi* ».

Non. De l'associatif qui ne s'embarque que dans des projets qui « *font sens* » et qui soit « *respectueux des gens* », qui « *rende compte de ses actions et du bon usage de l'argent public* », et qui soit « *capable de se remettre en cause* »... Cela ne résume sans doute pas les opinions de Fred sur le sujet. Elles étaient bien plus argumentées, mais cela en donne un bon éclairage.

Nous n'allons pas retracer ici, toute la carrière de Fred. Elle en serait d'ailleurs très fâchée. Elle n'est pas du tout au bout du chemin. Si elle a pris la respon-

sabilité de cette importante institution, c'est qu'elle a certainement des plans... On ne peut que souhaiter bon courage à nos collègues du CIRE.

Qu'ils se rassurent, ils apprendront comme nous tous que Fred est quelqu'un qui a un vrai sens du travail en équipe, qu'elle ne confond jamais diriger et imposer, qu'elle est capable d'écouter, de changer d'avis et de le reconnaître. Mais, une fois le cap fixé, elle fera tout pour arriver à bon port. Un petit coup de tempête de temps en temps ne lui fait pas peur, histoire de ne pas se laisser gagner par la routine du voyage.

Fred va nous manquer, à nous les gens de l'ISP, on va devoir aborder les nouveaux défis sans elle. Mais rassurons-nous elle n'est pas loin et elle n'a pas disparu du paysage associatif et militant de Bruxelles. D'ailleurs, je dois vous laisser, on m'appelle au téléphone. Quelqu'un qui veut me parler d'un projet sur les nouvelles migrations ou un truc du genre... Une certaine Mawet, vous connaissez...

Gabriel Maissin

Vos remarques, suggestions, **articles** et annonces diverses sont les **bienvenus**. Ainsi, nous serons en mesure de faire de ce mensuel un outil utile, pratique et agréable.
Attention : les documents pour la prochaine édition de « L'insertion » doivent nous parvenir, par e-mail si possible à **hoffstadt@febisp.be**, avant le **17 février 2003**.

LE NON MARCHAND EST-IL L'AVENIR DU SYNDICALISME ?

ARTICLE PUBLIE DANS « POLITIQUE – REVUE DE DEBATS » N°27, BIMESTRIEL-DECEMBRE 02, P.40-41

La négociation, la conclusion et l'application des accords du non marchand du 29 juin 2000 sont un bon révélateur des interrogations, voire des ambiguïtés, qui peuvent accompagner l'essor de l'action syndicale au sein de ce secteur.

À la fin des années nonante, les organisations syndicales du non marchand ont entamé un véritable cycle de lutte et de négociations pour obtenir des pouvoirs publics et des employeurs une revalorisation substantielle des barèmes et des conditions de travail. Les secteurs de la santé, les plus nombreux et les plus médiatisés, ont donné le ton. Les blouses blanches étaient dans la rue et cela s'est vu. Leurs collègues de l'aide à la jeunesse, de l'éducation permanente, de l'aide aux personnes handicapées, de l'aide à domicile et de l'insertion socioprofessionnelle ont progressivement rejoint le mouvement.

Le mérite de cette extension revient aux organisations syndicales qui en front commun (CNE et SETCa) ont maintenu la pression suffisamment longtemps pour donner corps à l'idée d'une vaste protestation de l'ensemble des secteurs de la santé et du social. De plus, les secteurs comme le socioculturel, ou l'aide à la jeunesse sont des secteurs à faible taux de syndicalisation et sans grande tradition en la matière. La taille des institutions étant souvent très faible, il n'y avait pas de représentation syndicale. Les hôpitaux ont donc joué tout naturellement les locomotives.

Entre public et privé

Mais les différences ne sont pas que la taille et le taux de syndicalisation. Ainsi les hôpitaux privés – même avec les financements qui proviennent de la santé publique – disposent de ressources et de moyens de gestion qui les rapprochent des entreprises privées. Les secteurs du socioculturel sont des secteurs fortement subsidiés et fortement normés par toutes sortes de décrets et de conventions passées avec les pouvoirs publics. Leurs activités et leurs financements sont donc dépendants en grande partie, voire en totalité, de la décision des gouvernements.

Du côté des employeurs, la marge est étroite : accorder une augmentation salariale ou prendre en compte des années d'ancienneté doit être compatible avec les montants des subventions et les formes de subventions. Certes, il existe malgré tout des prérogatives patronales dans l'organisation de l'équipe et de son travail, certains arbitrages entre frais de personnel, frais de fonctionnement et frais d'équipements doivent être faits. Mais ces choix sont, malgré tout, cadrés par des impératifs budgétaires largement déterminés « ailleurs ».

Cela a souvent poussé les organisations syndicales à interpeller directement les pouvoirs subsidiaires, plutôt que les employeurs. De ce point de vue, on aurait pu voir se développer un système de relations sociales proche de celui en vigueur dans la fonction publique. Les autorités publiques décident des montants de subventions accor-

dées aux frais de personnel, elles adoptent les barèmes à pratiquer, les organisations syndicales jouant directement leur rôle vis-à-vis d'elles en revendiquant les améliorations qu'elles jugent nécessaires.

Mais les associations sont des employeurs privés, soumis à la législation sociale du privé et au système de conventions collectives. Si ces dernières – sous certaines conditions – ont force de loi, elles sont néanmoins conclues entre syndicats et patrons. Le jeu devient ainsi plus compliqué et une relation triangulaire s'installe entre gouvernement-patrons et syndicats. Avec toutes les combinaisons et interactions possibles.

De manière un peu schématique, le gouvernement, pour accorder des augmentations de moyens en faveur des travailleurs exigera, la conclusion de conventions collectives de travail, alors que les employeurs voudront vérifier que les moyens promis seront suffisants (notamment dans la durée) pour accorder tel ou tel avantage. Paradoxalement, les organisations syndicales auront souvent tendance à vouloir mettre les employeurs de leur côté en argumentant qu'il suffit de revendiquer ensemble et énergiquement les moyens de financement.

Cette triangulation est évidemment inscrite dans les faits et ne pourra pas être dépassée de sitôt. Mais une conclusion s'impose progressivement, celle de la nécessité pour le « pôle patronal » de se structurer et de pouvoir coaliser l'ensemble

des points de vue des pouvoirs organisateurs des associations. De là l'importance de disposer d'outils, comme les fédérations d'employeurs du non marchand, capables de négocier à différents niveaux et d'offrir un appui technique et juridique fiable aux employeurs.

Le premier paradoxe et non des moindres de ces avancées sociales est de pousser à la structuration des « organisations patronales » avec leurs points de vue et revendications. Là où auparavant, les associations étaient surtout préoccupées de leur « projet » et de leur rôle social, les voici qui doivent se sentir « employeurs » et pas seulement par rapport à leur personnel, mais aussi vers l'extérieur et le monde politique.

Mais il y a un second paradoxe. Si cette avancée sociale renforce la constitution d'un pôle patronal, la structuration des employeurs peut aboutir à une augmentation de la syndicalisation et à de la représentation syndicale.

Syndiquez-vous, qu'ils disaient...

Prenons l'exemple des délégations syndicales. Les travailleurs des associations de plus de vingt travailleurs ont droit à une délégation syndicale. Mais de nombreuses associations n'atteignent pas ce seuil. D'où la question de la mise en place de délégations syndicales interassociations, permettant à ces travailleurs de faire appel à des délégués itinérants.

Dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, les employeurs se sont engagés volontairement dans cette voie. Sans qu'il y ait d'obligation légale, ils ont accepté que soit

mise en place une délégation interassociations. Les arguments principaux qui soutenaient cette attitude étaient de deux ordres.

D'une part, l'existence d'une représentation syndicale dans un secteur le rend plus visible, y compris aux échelons interprofessionnels du syndicat. Or les organisations syndicales interprofessionnelles siègent dans de nombreuses commissions d'avis, comités de gestion d'institutions parapubliques... qui ont à se prononcer sur les politiques qui s'appliquent au secteur : emploi, formation, économie sociale... Les syndicats sont ainsi conduits à prendre en compte leur propre base dans la définition de leurs options politiques plus générales. Il est difficile, par exemple, de considérer que les associations ne fournissent pas des prestations utiles et de qualités, tout en réclamant une reconnaissance du professionnalisme, des compétences et de l'engagement des travailleurs de ces associations, via des améliorations salariales.

D'autre part, la délégation syndicale, même si elle modifie le contexte et les modalités de la gestion du personnel, permet de gagner en stabilité en mettant en place des règles de fonctionnement et de dialogue au sein des équipes. Certes, cela ne va pas aller sans mal dans les premiers temps, chacun devant trouver ses marques. Mais à terme, les avantages dépasseront les inconvénients, car il y aura un interlocuteur clairement identifié en la personne des délégués syndicaux.

La mise en place de telles structures n'est pas simple et les obstacles techniques sont nombreux. De plus, on touche à

une certaine culture d'entreprise. Dans un secteur où le taux de syndicalisation était faible, beaucoup de travailleurs ne comprenaient pas toujours pourquoi les employeurs insistaient pour conclure des conventions concernant leur représentation syndicale par des organisations syndicales, jusqu'ici peu présentes sur ce terrain. Pourquoi tout à coup le bon vieux modèle de la cogestion ou de l'autogestion, où les problèmes étaient discutés en « équipe », sans a priori à l'égard de l'employeur ou du directeur, devait céder la place à un dialogue plus formalisé entre patrons et syndicats.

En fait, les accords du non marchand ont accéléré une clarification des rôles. Les personnels de direction (et de confiance) se trouvent exclus d'une série de réunions ou de possibilités (comme participer à l'élection des délégués), il est aussi obligé dans de nombreux cas de demander des avis à la délégation... Mais, à contrario, des définitions plus précises de classification de fonction, d'exigence de diplôme ou de qualifications pour y accéder, la réglementation stricte des régimes de congé et de temps de travail vont conduire à une gestion du personnel plus serrée. La fameuse souplesse, si chère aux associatifs, va devoir faire place à la rigueur et à la formalisation des droits et obligations des travailleurs.

On assiste donc à une étrange dialectique, où une série d'avancées sociales conduit au renforcement de la structuration des employeurs et où la mise en place d'une représentation des travailleurs et un progrès de la syndicalisation va de paire avec un renforcement des normes et

une gestion du personnel plus stricte.

On l'a souvent répété, dans certaines circonstances, le droit libère et la liberté opprime. À chacun de savoir si dans le non marchand, nous en sommes là.

Gabriel Maissin

Vous trouverez l'ensemble des informations concernant ces structures et ces conventions collectives de travail sur le site www.febisp.be

Quant au prochain numéro de « Politique », il se penchera sur la seule véritable nouveauté sur le marché des idées progressistes de ces dernières années : l'altermondialisme. Administration et rédaction : politique@wanadoo.be

Who 's who ?

Le secteur socioculturel, organisé au sein de la commission paritaire 329, regroupe des secteurs d'activités aussi variés que le tourisme social, l'éducation permanente, la coopération au développement, la médiathèque, les télévisions locales, les organisations de jeunes et l'insertion socioprofessionnelle. L'ensemble des employeurs de ce secteur sont regroupés dans la CESSOC (Confédération du secteur socioculturel et sportif). Cette dernière étant composée de fédérations comme la FeBISP (insertion socioprofessionnelle), la FESEFA (éducation permanente), la FeONG (organisations non gouvernementales) etc.

Pour la partie francophone, ces associations emploient près de 15.000 personnes.

Au sein de la CP 329, pour l'ensemble des travailleurs du pays, des conventions collectives de travail régissent : la durée du travail, le statut de la délégation syndicale, le remboursement des frais de transport, la durée hebdomadaire du travail, les prestations irrégulières... Des conventions collectives sectorielles doivent être conclues pour préciser les grandes CCT nationales comme celles portant sur le crédit-temps ou le reclassement des personnes licenciées de plus de quarante-cinq ans. Depuis les accords de juin 2000, différents sous-secteurs se sont attelés à la négociation de CCT. Ainsi, pour le secteur de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise, l'application de l'accord du non marchand a nécessité la négociation de onze conventions collectives, négociation qui s'est étalée sur plus de deux années.

DES LOGICIELS LIBRES A LA FEBISP ?

Voici maintenant deux années que la FeBISP réfléchit, avec ses partenaires du projet ESNET (à savoir l'Agence Alter, AGES, SST), au problème du « fossé numérique ».

Celui-ci touche principalement la frange de la population déjà économiquement et socialement défavorisée, mais pas seulement : les personnes âgées en sont également les victimes,

parce qu'elle n'ont pas, au cours de leur vie adulte passée, eu l'occasion d'utiliser l'ordinateur dans le cadre de leur travail.

Au niveau des associations bruxelloises, dont les OISP, la situation pourrait également être meilleure. Bien sûr, les technologies de l'information et de la communication sont de plus en plus utilisées, et ce depuis les années '90, pour des applications bureautiques (trai-

tement de texte, comptabilité), pour la gestion des bases de données de contacts ainsi que pour la communication (mailings électroniques, sites web...). Mais passé un certain niveau d'utilisation des outils, l'intégration des différentes applications et la maintenance des réseaux et bases de données requièrent l'intervention de spécialistes dont les associations peuvent difficilement s'offrir les services réguliers¹.

La FeBISP met à disposition de ses membres un service d'appui informatique (FeBISP informatique, basé dans les locaux de FIJ), mais ses moyens sont insuffisants pour répondre efficacement à tous les besoins potentiels de nos opérateurs.

Dans le même temps, les solutions informatiques du type « logiciels libres » semblent de plus en plus prometteuses. Non seulement de nouvelles applications naissent chaque jour (comprenant des solutions adaptées aux besoins des structures d'économie sociale, voir le projet UPCASE sur <http://www.upcase.be>), mais la Région bruxelloise et la COCOF envisagent l'adoption des logiciels libres dans leurs administrations respectives, ce qui pourrait donner un sérieux coup de pouce à l'utilisation de ceux-ci². Sans être une panacée universelle, les logiciels libres présentent une série d'avantages (Lire à ce sujet l'excellent E-news n°11 d'ESNET sur <http://www.esnet.be>).

Outre le fait qu'ils soient relativement bon marché (eh oui, contrairement à ce que l'on croit souvent les logiciels libres ne sont pas tous gratuits !), un de

leur avantage majeur réside dans la publicité du code source (les lignes de code de programmation qui font tourner l'application) ; ce caractère public du code rend possible le transfert d'un type d'application à un autre par l'intervention de n'importe quel prestataire de service.

Avec les logiciels propriétaires, le changement de logiciel est rendu difficile voire impossible, ce qui entraîne une dépendance forte des clients vis-à-vis des firmes commerciales ; ce n'est plus le cas avec les logiciels libres : vu la publicité du code source, il est toujours possible, semble-t-il, de reconfigurer les données pour les transférer vers d'autres systèmes.

Un groupe de travail FeBISP s'occupe à élaborer une journée de sensibilisation aux logiciels libres (principalement axée sur l'utilisation des applications bureautiques) à destination des membres de la FeBISP. Cette journée marquera le lancement d'une phase de test d'utilisation grandeur nature de PC équipés de logiciels libres mis à disposition des associations candidates au test. Si celui-ci s'avère concluant, nous poursuivrons

nos recherches jusqu'à étudier la faisabilité de créer une structure d'appui informatique destinée aux OISP bruxellois et spécialisée dans le support technique en matière de logiciels libres.

Si le projet vous emballa et que vous voulez y contribuer, ou si au contraire il vous paraît tout à fait irréalisable, n'hésitez pas à nous le faire savoir en écrivant ou téléphonant à Delphine Huybrecht (☎ 02 537 72 04 huybrecht@febisp.be).

Delphine Huybrecht

1 Voir le dossier « TIC et non marchand » du hors série *Télétravail* (septembre 2002) de « Secouez-vous les idées », le Trimestriel du CESEP, Centre socialiste d'éducation permanente.

2 Lire à ce sujet le rapport : « Proposition de décret relatif à l'utilisation de logiciels libres dans les administrations de la Commission Communautaire Française - Rapport Intermédiaire », disponible sur demande en format *.PDF auprès de Delphine Huybrecht : E-mail : huybrecht@febisp.be et le document « Proposition d'ordonnance relative à l'utilisation de logiciels libres dans les administrations régionales de Bruxelles-Capitale » disponible à l'adresse : <http://www.groupeps.be/fichiers/propositions/A287.pdf>

TOUS EGAUX FACE A L'EMBAUCHE ? ON PEUT REVER...

Pourquoi un article sur la discrimination ethnique à l'embauche maintenant ? Serait-elle plus présente et plus virulente qu'auparavant ? Je ne le pense pas même si, en cette nouvelle période de récession économique, cette problématique risque de s'accroître au

travers des pratiques de certains employeurs. Par contre, il me paraît opportun de faire le point sur les actions réalisées dans ce domaine en Région Bruxelloise dans le cadre d'un groupe de travail du Pacte Territorial pour l'Emploi coordonné par le Directeur général de

l'ORBEM et associant notamment la FeBISP, OOTB, FEDER-GON, le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, le Conseil Economique et Social, BNCTO et la Cellule de l'Egalité des Chances entre les femmes et les hommes.

mes au Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail.

Le plan d'actions privilégié par les membres de ce groupe de travail a accordé une place prioritaire à la sensibilisation du monde de l'entreprise (employeurs et membres des Conseils d'entreprises) ainsi qu'à la formation des intermédiaires du marché de l'emploi.

Dans ce contexte, les séminaires organisés avec différents secteurs d'activités (CPNAE, transport, fabrications métalliques, maisons de repos, Horeca...) et des employeurs témoins sur le thème du management de la diversité ont tenté, plus que simplement de provoquer une prise de conscience, d'impulser une réelle dynamique et des actions concrètes au sein des acteurs économiques et de leur fédération professionnelle. Certaines réflexions et propositions émises lors de ces séminaires ont été reprises dans le cadre d'une étude intitulée « *Populations issues de l'immigration, marché de l'emploi et discrimination : situation en Région de Bruxelles-Capitale* » réalisée par l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications.

Parallèlement à cet axe de sensibilisation du monde de l'entreprise, le groupe de travail a participé activement à la réalisation d'un outil pédagogique de qualité visant à donner aux consultants (prospecteurs, chargés de mission, agents de développement...) des outils indispensables pour mieux comprendre les logiques et compo-

santes du processus de discrimination. De plus, ce guide, au travers d'exemples concrets, aide ces différents intermédiaires du marché de l'emploi à réagir de manière adéquate face aux différentes formes d'expression des pratiques de discrimination ethnique à l'embauche. Deux exemplaires de ce guide « *Tous égaux face à l'embauche – Combattre la discrimination ethnique sur le marché du travail* » ont été remis à chaque association membre de la FeBISP.

Quels sont les principaux projets en chantier pour ce groupe de travail ?

Actuellement, nous travaillons à l'élaboration de modules de formation adaptés à destination des consultants qui les aideront, au travers notamment de jeux de rôles, à se positionner de façon adéquate par rapport à cette problématique dans une négociation face à un employeur où ils sont parfois enfermés dans un rôle de « demandeurs d'un emploi pour un stagiaire » plutôt que d'« offreur de main d'œuvre ». Ce volet me semble constituer un axe prioritaire de continuité du travail réalisé au sein de ce groupe pour lequel il me semblerait judicieux de mobiliser, pour les travailleurs des opérateurs en insertion socioprofessionnelle de la région bruxelloise, une partie des moyens du Fonds de formation continuée des travailleurs ISP. Directrices et directeurs d'associations, si vous partagez cette analyse, pensez donc à ce projet lorsque vous remplirez le questionnaire des besoins pressentis pour vos travailleurs.

De manière complémentaire, nous allons prolonger l'organisation des séminaires au sein de différents secteurs professionnels et réfléchissons à organiser une campagne de sensibilisation adaptée à destination des Directions des Ressources Humaines des entreprises. En effet, il nous semble que, au sein de certaines entreprises, voire de certains secteurs, la lutte contre les inégalités face à l'emploi relève plus des convictions individuelles de certains hommes et/ou certaines femmes plutôt qu'être une réelle ligne directrice d'une politique de gestion des ressources humaines.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de l'évolution de ce dossier.

Jean-Philippe Martin
Administrateur de la FeBISP,
Membre du groupe de travail du
Pacte Territorial pour l'Emploi
« Lutte contre les discriminations à l'embauche »

Infos complémentaires :
Pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale
M. Luc Schingtienne
Chargé de mission
☎ 02 505 14 39
Fax : 02 505 77 05
lschingtienne@orbem.be

Remarques et suggestions :
Mission Locale Jeunes de Saint-Gilles
Jean-Philippe MARTIN
Directeur ISP
☎ 02 542 63 20
Fax : 02 542 63 30
dir.mj@misc.irisnet.be

LA REFORME DU DECRET DE 1976 SUR L'EDUCATION PERMANENTE

Où en est-on aujourd'hui ?

Le 9 décembre dernier, la FESEFA organisait une matinée d'information sur la révision du décret relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'éducation permanente (EP). Le nouveau décret sera d'application dès janvier 2004 et abrogera celui du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente.

L'éducation permanente : un outil citoyen

La réforme du décret a pour objectif de renforcer la cohérence des actions participatives et citoyennes, des actions de formation continue et des services d'information. Les associations détermineront le contenu de leur projet en vue de *« participer au changement social, pour la construction d'une société démocratique, égalitaire et interculturelle, par le développement d'une citoyenneté active et critique de la démocratie culturelle »*. Les actions ont pour but de développer les capacités d'analyse, de choix, d'action et d'évaluation, des attitudes de responsabilité et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique.

Un public « populaire » et 4 axes d'action

Le décret du 8 avril 1976 distinguait les organisations dites « Chapitre 1 » (les organisations d'éducation permanente des adultes) et les organisations dites « Chapitre 2 » (les organisations de promotion sociale des travailleurs). Cette distinction formelle est supprimée. Les publics prioritaires de l'éducation permanente sont plus que jamais les publics dits « populaires » ; défavorisés - par leur niveau de formation (maximum certificat d'enseignement secondaire supérieur) ou leurs conditions de vie.

Le nouveau décret a pour ambition de formaliser la professionnalisation du secteur et son évolution depuis 1976. Pour ce faire, il a dé-

fini quatre axes de thématiques d'action, l'étendue des zones géographiques, le profil du public visé et le volume du public à toucher par zone, selon l'action à mener.

La typologie des axes définie dans le décret tend à permettre une reconnaissance affinée des associations et de leurs activités principales. Le mécanisme de reconnaissance reposera désormais sur les quatre axes d'action suivants :

L'axe 1^{er} vise la participation, l'éducation, les formations citoyennes. Il implique un processus de réflexion menée directement avec les publics.

L'axe 2 vise la formation d'animateurs, de formateurs et d'acteurs associatifs (la formation des cadres associatifs).

L'axe 3 vise la production de services et d'analyses. Il s'agit soit de documentation, d'outils pédagogiques et d'outils culturels, soit d'analyses, de recherches et d'études critiques sur des thèmes de la société (centres d'études et de recherche).

L'axe 4 vise la sensibilisation et l'information. Il concerne les associations qui organisent des campagnes d'information et de communication en vue de sensibiliser le grand public à des problématiques particulières, dans le but de faire évoluer les comportements et les mentalités.

Les associations devront redéfinir leur projet en fonction d'un ou de deux axes, (axes prioritaire et secondaire). Les « mouvements » d'éducation permanente poursuivront trois axes dont obligatoirement l'axe 1. Tous devront assurer la publicité et la visibilité de leurs actions. Le plan d'action de l'association précisera l'axe de reconnaissance principal et le cas échéant l'axe de reconnaissance secondaire.

Quelles règles présideront demain au subventionnement des associations ?

L'avant-projet d'arrêté repose sur une logique de financement durable des associations

« volontaires » suivant un mécanisme de contrat-programme quinquennal et des subventions allouées par année civile. Le financement des activités sera à durée indéterminée et couvrira des frais de fonctionnement et de salaire. Il vise à simplifier les procédures et le calcul des subventions.

Les associations qui développent leurs activités à un niveau local bénéficieront uniquement d'un forfait de fonctionnement. Pour celles qui travaillent aux niveaux régional et/ou communautaire, la subvention combine un forfait d'emploi, un forfait de fonctionnement et un forfait d'activité. Pour les mouvements, entrent également en ligne de compte : le nombre d'associations fédérées et le volume des activités locales.

Forfait emploi, forfait fonctionnement, forfait activité ?

Le forfait d'emploi donne lieu à l'attribution de points dont le nombre est fonction du volume d'activités, de l'impact territorial des activités et du travail mené avec des publics issus de milieux populaires. 1 point équivaut à 2.541 € ; le total des points peut être utilisé au gré de l'association, un même total de points peut se répartir sur un nombre variable de postes de travail. Le forfait fonctionnement correspond à 19% du forfait d'emploi. Le forfait activité équivaut à 33% de la somme des deux premiers forfaits. Pour les associations dépendantes fédérées, le forfait de fonctionnement sera plafonné à 99.157 €. Des glissements d'un forfait à l'autre seront possibles : les associations ne seront pas tenues de respecter des enveloppes fermées mais pourront gérer la somme totale de leurs subventions selon leurs besoins.

Une période de transition de 3 ans

Toutes les subventions seront maintenues sur une période transitoire qui couvre les trois premières années qui suivent l'entrée en vigueur du décret (jusqu'en 2006). Cette transition permettra aux associations de s'adapter aux exigences du nouveau décret. Pour les associations qui, en fonction des nouveaux critères du décret, auront droit à une subvention forfaitaire plus importante que leur subvention actuelle, il y aura une phase transitoire de 5 ans (entre 2006 et 2010) pour atteindre le nouveau montant.

Toute association qui veut introduire une demande de reconnaissance de son action EP doit avoir deux années minimum de fonctionnement à son actif. Dans l'attente d'une reconnaissance, elle peut bénéficier d'une subvention de ses activités. Cette subvention fait l'objet d'une convention d'une durée maximale de deux ans et est renouvelable maximum une fois. Ce n'est qu'après deux ans d'activité, qu'elle pourra bénéficier des forfaits de subvention tels que fixé par le décret ou au contraire faire l'objet d'une décision de refus de reconnaissance et ne plus voir ses activités subventionnées.

Qu'en est-il des OISP par rapport au nouveau décret ?

Les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle étaient aux premières loges du débat pour défendre leur pratique d'éducation permanente auprès des stagiaires.

Le décret du 27 avril 1995 relatif aux OISP, prévoit que « l'action des OISP se traduit par la mise en œuvre, dans une démarche intégrée, d'opérations d'accueil, de guidance, d'éducation permanente, de formation professionnelle et de mise au travail en entreprise ». Le public de l'ISP est compatible avec celui du décret de l'EP. Qu'en est-il des opérateurs ISP qui, organisant des heures d'éducation permanente, se référant au décret de l'ISP sont en parfaite concordance avec les finalités du décret EP ?

A la lecture de l'avant-projet d'arrêté, le premier axe « formation citoyenne » correspond au socle « traditionnel » de l'éducation permanente. Tout OISP qui identifie clairement son activité d'éducation permanente peut introduire une demande de reconnaissance pour autant qu'il n'y ait pas de double subvention de son action d'éducation permanente.

L'axe 2, basé sur la formation des travailleurs, n'inclut pas la formation professionnelle des demandeurs d'emploi. Un OISP peut introduire une demande de reconnaissance dans cet axe à condition d'organiser lui-même de la formation professionnelle pour des formateurs dans une démarche d'éducation permanente.

Les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle soulignent que le cadre de la formation est un lieu privilégié où réunir des de-

mandeurs d'emploi et des minimexés, où faire émerger leur parole, développer une démarche collective d'éducation permanente.

Une question naît pour les opérateurs du besoin de redéfinir l'axe de leurs actions d'éducation permanente : « Fait-on de l'EP pour mieux faire de l'ISP ou l'inverse ? » L'histoire nous rappelle que beaucoup d'associations faisaient de l'EP avant d'être reconnues comme opérateurs ISP.

D'après Paul Maréchal, représentant du Ministre Demotte, l'évaluation des actions portera principalement sur les méthodologies spécifiques utilisées avec le public prioritaire et le choix des zones géographiques où seront développées les actions.

La nécessité d'œuvrer à l'émancipation des citoyens est une évidence. Mais, l'action d'éducation permanente, pour être reconnue, doit à présent se conformer aux balises du nouveau décret. « *Participer au changement social, pour la construction d'une société démocratique, égalitaire et interculturelle, par le développement d'une citoyenneté active et critique de la démocratie culturelle* » va devenir l'apanage des uns sur les autres. Pourquoi pas à condition de toujours s'adresser à un public prioritaire « populaire ».

Ana Teixeira

Les tableaux présentant les différents faits sont disponibles à la FeBISP et en cliquant ICI

HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

UNE BRIQUE SUPPLEMENTAIRE A L'EDIFICE DU BIEN-ETRE DES TRAVAILLEURS
DANS L'EXECUTION DE LEUR TRAVAIL

Des origines à nos jours...

Le règlement du travail n'est pas une nouveauté du XXI^e siècle. La forme réglementaire que nous appliquons aujourd'hui trouve son origine dès le Moyen-âge où les relations entre les « compagnons » étaient régies par des règlements d'ordre intérieur. Au fil du temps, ces règlements se sont généralisés non sans laisser à l'employeur le privilège d'établir unilatéralement les obligations du travailleur. Bon sens, usages et règles folkloriques peuplaient alors les nombreuses versions des règlements d'atelier.

La consécration légale de ces règlements a vu le jour par la loi du 15 juin 1886 qui, si elle laissait encore l'initiative de la rédaction du règlement du travail à l'employeur, prévoyait cependant que les règles énoncées visent des obligations prévues par la loi. Il fallut attendre la loi du 8 avril 1965 pour voir apparaître une forme de règlement du travail qui soit le fruit d'une négociation entre l'employeur et le travailleur.

Dans les années '80, un certain désintérêt de la part des employeurs est apparu pour le

règlement du travail, la plupart des règles étant considérées comme faisant partie des usages. Les différentes directives européennes ont obligé ensuite notre pays à se doter d'une loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail le 4 août 1996. L'apparition du règlement spécifique visant à la protection du travail à temps partiel et récemment, les mesures prises en faveur de la lutte contre le harcèlement moral ou sexuel sur les lieux de travail, grâce à la loi du 11 juin 2002 ont permis à la Belgique de se positionner dans le peloton de tête des nations européennes qui investissent dans la qualité de l'emploi et de ses conditions d'exercice. Conséquence bénéfique de cette avancée : un nouveau souffle pour le règlement du travail.

En pratique...

Tout employeur qui occupe au moins un travailleur, à temps plein ou à temps partiel, est tenu, quelle que soit son activité, d'établir un règlement du travail. Le champ d'application du règlement de travail s'étend à tous les employeurs et les travailleurs.

Par « travailleur », il faut entendre les personnes occupées dans les liens d'un contrat de travail, mais également les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un tel contrat, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne¹.

C'est ainsi que par « travailleur », il faut entendre aussi :

Les stagiaires² ;

Les personnes occupées dans les liens d'un contrat d'apprentissage ;

Les personnes occupées dans les liens d'un contrat de formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation.

Par « employeur », il faut entendre les personnes physiques ou morales occupant des travailleurs dans les liens d'un contrat de travail ou des personnes fournissant des prestations de travail sous leur autorité.

Le règlement du travail est un document reprenant les conditions générales de travail dans l'entreprise. L'employeur doit remettre à chaque travailleur une copie du règlement et de chaque modification apportée à celui-ci. Il s'agit là d'une obligation absolue, car, à défaut, le travailleur n'est pas lié par les dispositions contenues. L'employeur fera connaître l'existence du règlement de travail à tout nouveau venu, par exemple en ajoutant une mention sur le contrat de travail individuel. Le règlement doit être affiché dans un endroit apparent et accessible (en permanence et sans intermédiaire) sur le lieu de travail principal comme sur le lieu où le travailleur est affecté.

La procédure à suivre lors de l'établissement et de la modification du règlement diffère selon qu'il existe ou non un conseil d'entreprise. Dans ce cas, c'est à ce dernier qu'en revient l'initiative. Ailleurs, il revient à l'employeur d'établir son projet de règlement et de le rendre public par voie d'affichage dans un endroit apparent et accessible. Pendant un délai de 15 jours à dater de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre d'observation où ceux-ci peuvent consigner leurs remarques soit individuellement, soit par l'intervention d'une délégation syndicale. Pendant le même délai de 15 jours, les travailleurs ou leurs

délégués peuvent aussi adresser leurs observations par écrit à l'Inspection des lois sociales³. A l'expiration du délai de 15 jours, l'employeur enverra le registre à l'Inspection des lois sociales. Si celle-ci n'a aucune observation à formuler, le règlement entrera en vigueur le 15^{ème} jour suivant le jour de l'affichage. Sinon, l'inspecteur dispose d'un délai de 4 jours pour faire connaître ses observations à l'employeur. Ce dernier devra afficher ces observations et l'Inspecteur tentera de concilier les points de vue dans un délai de 30 jours. S'il y parvient, le règlement entrera en vigueur le 8^{ème} jour suivant celui de la conciliation. S'il n'y parvient pas, le différend sera porté devant la Commission paritaire ou le Conseil national du travail selon le cas⁴.

Le contenu du règlement de travail consiste en une série de mentions obligatoires et de mentions facultatives. Parmi les mentions obligatoires, on trouve notamment la durée du travail ainsi que l'époque du paiement, la durée des délais de préavis, la durée des vacances annuelles, le régime des congés, les motifs graves pouvant justifier la rupture sans préavis ni indemnités, les pénalités et amendes, les dispositions relatives en matière de représentation des travailleurs et en matière de protection des travailleurs. Une fois respectée la procédure de sa rédaction, le règlement de travail doit être conservé tant qu'il y a des travailleurs en service. Les règlements de travail établis ou modifiés conformément à la procédure normale sont datés et signés par l'employeur et doivent porter l'attestation de la consultation des travailleurs ou de leurs représentants.

Le harcèlement moral ou sexuel et le règlement de travail...

Le harcèlement moral ou sexuel au travail n'est pas un phénomène nouveau : il a sans doute toujours existé à des degrés divers. Mais aujourd'hui, grâce à la loi du 11 juin 2002, on dispose d'une politique d'ensemble pour répondre aux souffrances des travailleurs qui sont victimes de violence ou de harcèlement sur leur lieu de travail. La nouvelle législation insère en effet un chapitre supplémentaire⁵ dans la loi sur le bien-être au travail.

Selon la loi, le harcèlement moral au travail est défini comme

« les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent arrêté s'applique lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Le harcèlement sexuel au travail se définit comme *« toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail ».*

La loi comporte un volet préventif et un volet curatif. Elle définit les obligations des travailleurs, celles des employeurs, les mécanismes de protection de la victime et du (des) témoin(s), les procédures prévues en cas de suspicion de harcèlement ou de violence au travail et les éventuelles sanctions.

La responsabilité de l'employeur est axée sur les mesures de prévention. La prévention est classée selon trois critères : la prévention primaire, la prévention secondaire et la prévention tertiaire. La prévention primaire a pour but de prévenir le risque afin d'éviter que le dommage ne soit produit. Il s'agit par exemple d'informer et de former les travailleurs, de prévoir un aménagement matériel des lieux de travail, etc.

La prévention secondaire vise à prévenir le dommage en agissant directement sur certains comportements. La victime présumée doit en effet pouvoir disposer d'aide. Cette aide peut être fournie par la désignation, sur l'initiative de l'employeur et après accord des représentants des travailleurs d'un conseiller en prévention spécialisé⁶ et le cas échéant, d'une ou plusieurs personnes de confiance qui l'assistent⁷. Si l'association compte moins de 50 travailleurs ou s'il n'y a

pas d'accord entre employeurs et travailleurs, la désignation d'un conseiller en prévention externe est obligatoire. Le conseiller en prévention est une personne qui est compétente en ce qui concerne les aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. La personne de confiance peut être tout membre du personnel, titulaire ou non d'un titre académique. Le rôle du conseiller en prévention spécialisé consiste en :

- Participer à l'élaboration des procédures ;
- Conseiller, accueillir, aider, appuyer les victimes ;
- Participer à l'analyse des risques ;
- Recevoir et examiner les plaintes motivées ;
- Envisager des procédures de conciliation ;
- Faire les démarches nécessaires en cas de dépôt de plainte ;
- Conseiller la victime en cas de recours auprès d'institutions spécialisées ;
- Tenir un dossier individuel de plainte, lequel est sous sa responsabilité exclusive ;
- Rédiger un rapport régulier contenant des données collectives et anonymes sur les faits de violence, harcèlement moral ou sexuel.

Quand elle est désignée, la personne de confiance peut recevoir et transmettre les plaintes au conseiller en prévention, assister ce dernier, dispenser conseils et appui aux victimes.

La loi impose de faire figurer dans le règlement de travail les coordonnées complètes des conseillers en prévention et de la personne de confiance si elle est désignée.

La prévention tertiaire vise à limiter le dommage et prévoir des mesures curatives comme par exemple, la remise au travail de la victime ou le dépôt d'une plainte devant le Tribunal du travail.

Les travailleurs ont eux aussi leurs obligations :

- Participer positivement à la politique de prévention et de mise en place, dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail ;

- S'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement au travail ;
- S'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte.

Les responsabilités et sanctions encourues par l'employeur peuvent se situer à plusieurs niveaux : action en cessation, responsabilité extra-contractuelle, responsabilité contractuelle (Tribunal du travail), responsabilité et sanctions pénales⁸.

Quelques chiffres efficaces pour convaincre de l'avancée...

Une recherche sur la perception qu'ont les travailleurs de leurs conditions de travail a été réalisée en 2000 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Cette étude a révélé que 9% des travailleurs de l'Union européenne ont été victimes de harcèlement moral et 2% de harcèlement sexuel. En Belgique, une enquête du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail avec le soutien du Fonds social européen sur les comportements de harcèlement au travail a révélé que 3.5% des travailleurs interrogés déclarent s'être sentis victimes de violence physique sur leur lieu de travail.

Sources :

Les sources à votre disposition sont très nombreuses. La liste proposée est non exhaustive.

- FESEFA, Séminaire Bien-être et harcèlement, décembre 2002.
- Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail, « Le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail - Commentaire juridique de la loi du 4/8/1996 », janvier 2001.
- Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail, « Clés pour prévenir et lutter contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail », octobre 2002.
- Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail, « La protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail », juillet 2002.
- SETCa, « Violence au travail, harcèlement moral... le bout du tunnel », juin 2002.
- CNE « Harcèlement moral : une belle victoire pour la CNE », Le droit de l'Employé, n°7, sept. 2002.

Textes réglementaires :

- Loi du 8 avril 1965 (MB 05/05/1965) instituant les règlements de travail.
- Loi du 4 août 1996 (MB 18/09/1996) relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
- AR du 27 mars 1998 (MB 31/03/1998 et 11/06/1998) relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail.
- AR du 27 mars 1998 (MB 31/03/1998) relatif au service externe pour la prévention et la protection au travail.
- Loi du 7 mai 1999 (MB 19/06/1999) sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à la profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale.
- Loi du 11 juin 2002 (MB 22/06/2002) relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
- Loi du 17 juin 2002 (MB 25/06/2002) modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du 11 juin 2002.
- Arrêté royal du 11 juillet 2002 (MB 18/06/2002) relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
- Circulaire du 11 juillet 2002 (MB 18/06/2002) relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Michèle Hubin

1 Loi du 04 août 1996 - Chapitre 1^{er}, article 2, §1^{er}.

2 Le stage correspond à la période prestée par une personne dans le cadre d'un programme d'étude et destinée à permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle dans une entreprise qui doit être considérée comme employeur puisqu'elle occupe effectivement lesdits stagiaires.

3 Service régional dépendant du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail

4 S'il n'y a pas de Commission paritaire compétente

5 Chapitre V bis de la loi de 1996

6 La désignation du conseiller en prévention est rendue obligatoire depuis le 31/12/2002.

7 Désignation non obligatoire

8 Selon Art. 88 bis de la loi sur le bien-être au travail et art. quater et 32 septies de l'AR. du 11 juin 2002

LA LOI ANTI-DISCRIMINATION EST DEVENUE REALITE

Cette fois-ci, c'est fait, la loi tendant à lutter contre la discrimination a été votée à la Chambre le 17 octobre et au Sénat le 12 décembre 2002.

Elle est le fruit d'une collaboration entre M. Philippe Mahoux, Chef du Groupe PS du Sénat, auteur de la proposition de loi et Mme Laurette Onkelinx, Vice Première Ministre et Ministre en charge de la politique de l'Egalité des Chances, qui au nom du Gouvernement l'a complétée.

"Tous les hommes sont égaux en dignité et en droit".

C'est sur base du principe fondamental de notre système démocratique que repose la nouvelle loi contre toutes les formes de discriminations.

L'objectif est donc d'agir afin de mettre un terme aux situations où des personnes sont encore victimes de discriminations liées à leur sexe, leur orientation sexuelle, leur prétendue race, leur couleur, leur ascendance, ou leur origine nationale ou ethnique, leur état civil, leur naissance, leur âge, leur fortune, leur conviction philosophique ou religieuse, leur état de santé actuel ou futur ou leurs caractères physiques. Cette loi va donc permettre à tout un chacun, qui subirait une quelconque forme de discrimination de pouvoir faire appel à la loi pour faire respecter ses droits fondamentaux.

Cette nouvelle loi va permettre :

- de disposer d'une législation générale contre toutes les formes de discriminations ;
- d'élargir les compétences du Centre pour l'Egalité des Chances, afin de doter une institution publique indépendante compétente pour la prise en charge des victimes de ces discriminations.

Concrètement, qu'est-ce que cela implique ?

- L'entrée en vigueur d'un **nouveau texte de loi** (disponible sur notre site : <http://www.febisp.be>)
- La **définition** des discriminations
Il y a discrimination directe si une différence de traitement qui manque de justi-

fication objective et raisonnable est directement fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique. Le harcèlement est également considéré comme une forme de discrimination lorsqu'il est lié à un des motifs cités ci-dessus et crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre mène à un résultat dommageable, discriminant sur un des fondements repris ci-dessus. Néanmoins, ce type de discrimination ne peut être invoqué si ce critère ou cette pratique repose sur une justification objective et raisonnable. L'absence d'aménagements raisonnables pour la personne handicapée constitue une discrimination au sens de la présente loi.

- **Les nouvelles protections**

Pour donner à la loi contre les discriminations une efficacité optimale, donc pour donner aux victimes de discriminations des instruments efficaces, de nouveaux outils juridiques sont prévus, tant au civil qu'au pénal.

L'action en cessation décidée par le juge qui permet non seulement d'ordonner la cessation d'un acte discriminatoire, mais également d'imposer une astreinte pour le cas où il n'est pas mis fin à l'acte.

La protection des travailleurs qui ont déposé une plainte pour discrimination liée aux conditions de travail.

Le glissement de la charge de la preuve. Dorénavant, si une analyse statistique ou des tests de situation mettent en avant l'existence d'une discrimination, ceux-ci pourront être invoqués devant un tribunal comme preuve de présomption de discrimination. La charge de la preuve sera alors renversée et ce sera à la personne mise en cause de démontrer l'absence de discrimination.

La création, au niveau pénal, d'une nouvelle circonstance aggravante : le mobile abject. L'injure à quelqu'un en raison d'un handicap, la violence envers un être humain en raison de sa religion, le refus de porter assistance à une personne homosexuelle... pourront être condamnés par le juge à une peine plus lourde.

Souhaitons donc bonne route à cette nouvelle loi et espérons pour le bien de tous qu'elle atteigne ses objectifs...

Nathalie Hoffstadt

Une brochure de présentation est disponible auprès du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme
rue de la Loi, 155
1040 Bxl
☎ 02 233 06 11
Fax : 02 233 07 04
centre@antiracisme.be
www.antiracisme.be

LE CREDIT-TEMPS AMENAGE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION PARITAIRE 329

COMPTE-RENDU DU MIDI FEBISP DU 20 DECEMBRE 02

Les conventions collectives de travail n°77bis et ter du Conseil National du Travail relatives au crédit-temps prévoyaient la possibilité d'adapter le droit par convention collective de travail sectorielle ou convention collective de travail d'entreprise, voire pour certains points, par le règlement de travail.

Selon la formule des conventions collectives de travail 77 bis et ter, les secteurs qui aménageraient le droit au crédit-temps devaient également déterminer si les entreprises relevant de leur Commission paritaire étaient habilitées, ou non, à conclure des conventions collectives de travail d'entreprise pour aménager le droit à leur niveau.

En ce sens, une convention collective de travail sectorielle a été conclue à la Commission paritaire du secteur socioculturel, s'appliquant aux employeurs francophones. En effet, les partenaires sociaux flamands de la Commission paritaire 329 ont conclu une convention collective de travail relative au crédit-temps séparément des partenaires sociaux francophones.

Ainsi, la convention collective de travail dont il est question dans cet article n'est d'application qu'aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire 329 et à leurs travailleurs, pour autant que leur entreprise satisfasse à une des conditions suivantes :

- avoir son siège social en Région wallonne;
- ou avoir son siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale
- et être inscrite auprès de l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) dans le rôle linguistique francophone.

Le champ d'application

La convention collective de travail n°77bis prévoit que le droit au crédit-temps est acquis aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent, pour autant que leur entreprise compte au moins 10 travailleurs (à défaut le droit du travailleur est toujours soumis à autorisation de l'employeur qui peut donc le refuser !).

La convention collective de travail 77bis n'exclut que les apprentis mais permet aux commissions paritaires ou aux entreprises d'exclure d'autres catégories de personnel. Ainsi, la convention collective de travail du secteur socioculturel exclut de son champ d'application le personnel de direction et les stagiaires liés par un contrat de travail et de formation (PTP ou Article 61).

Ceux-ci n'ont pas automatiquement droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps. Ils ne peuvent faire usage de ces droits qu'avec l'accord de l'employeur.

Le personnel de direction est celui qui est défini dans l'Arrêté Royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale pour l'application de la loi sur la durée du travail. Sont également exclus du champ d'application le personnel qui est essentiel pour le bon fonctionnement de l'entreprise, qui ne peut donc faire usage du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps qu'avec l'accord de l'employeur.

La détermination du personnel de direction peut être modifiée :

- par le conseil d'entreprise;
- à défaut, en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale;
- à défaut, par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

La détermination du personnel essentiel au fonctionnement de l'entreprise est décidée de cette même manière.

A noter que s'il n'y a pas d'accord sur la détermination du personnel jugé essentiel à la bonne marche de l'entreprise, l'employeur ne pourra pas refuser l'exercice du droit à un travailleur qu'il juge tel.

De plus, il est possible, dans le cadre d'une négociation d'entreprise, de ramener un champ d'application aussi large que dans la convention collective de travail 77 ou à l'inverse de le réduire encore par rapport à la convention collective de travail de la Commission paritaire 329.

Le régime

Le crédit-temps aménagé par les conventions collectives de travail 77 bis et ter, c'est :

1. Le droit pour le travailleur d'interrompre totalement ses prestations de travail, ou de les réduire à un mi-temps.
Ce droit est prévu aussi bien pour les travailleurs à temps-plein que les travailleurs à temps-partiel et peut être exercé pendant 3 mois minimum jusqu'à un an maximum sur l'ensemble de la carrière professionnelle.
Il est ouvert aux travailleurs occupés dans la même entreprise depuis un an, quel que soit leur régime de travail lorsqu'ils interrompent totalement leurs prestations de

travail et pour autant qu'ils soient occupés au moins à 3/4 temps lorsqu'ils en font la demande.

La convention collective de travail n° 77bis prévoit la possibilité pour les secteurs ou les entreprises d'étendre la durée du droit au crédit-temps à exercer en interrompant totalement les prestations de travail, ou en les diminuant à un mi-temps, jusqu'à un maximum de 5 ans par convention collective de travail.

En application de cette possibilité, le droit au crédit-temps est porté à trois ans sur l'ensemble de la carrière professionnelle dans notre secteur.

Il est laissé aux entreprises le loisir de conclure des conventions collectives de travail d'entreprise élargissant le droit jusqu'au maximum autorisé dans la convention collective de travail 77 bis, soit 5 ans ou encore de le réduire (cela pourrait donc théoriquement revenir à un an, si le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou les travailleurs sont d'accord !)

2. Le droit pour le travailleur de diminuer ses prestations de travail d'1/5ème à concurrence d'un jour ou 2 demi-jours par semaine de travail étalé sur 5 jours.
Ce droit peut être exercé pendant 6 mois minimum et 5 ans maximum. Il est ouvert aux travailleurs occupés dans la même entreprise depuis 5 ans et pour autant qu'ils travaillent à temps plein pendant la dernière de ces années.
En ce qui concerne ce droit, la convention collective de travail n° 77bis ne laisse aucune marge ni aux secteurs, ni aux entreprises pour le moduler par convention collective de travail. Ce droit reste donc en l'état pour le secteur socioculturel.
3. Le droit des travailleurs de 50 ans et plus à réduire leurs prestations soit d'1/5ème à concurrence d'un jour ou 2 demi-jours par semaine de travail étalé sur 5 jours, soit à un mi-temps, avec une durée minimale de six mois lorsqu'il s'agit de réduire ses prestations d'1/5^e temps, mais sans limite maximale dans le temps (soit jusqu'à l'âge de la pension).
Ce droit est ouvert aux travailleurs de 50 ans et plus qui sont occupés dans la même entreprise depuis 5 ans et qui comptent une carrière de 20 ans.

Pour réduire ses prestations de travail d'1/5ème, le travailleur doit être occupé à temps plein ou à 4/5ème temps et pour les réduire de moitié, être au moins occupé à 3/4 temps pendant l'année qui précède sa demande.

Les conditions d'exercice de ces droits

1. Conditions d'ancienneté :

La convention collective de travail n° 77bis soumet à certaines conditions, le droit des travailleurs d'exercer leur droit au crédit-temps et aux systèmes de diminution de leurs prestations.

Il s'agit de conditions d'ancienneté et de conditions de régime de travail préalable.

Ces conditions ne sont normalement pas modulables par convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise, cependant dans la mesure où les secteurs choisissent de faire application des dispositions de la convention collective de travail n° 77bis qui leur permet d'allonger la durée du droit au crédit-temps, ils peuvent ce faisant choisir de conditionner « l'élargissement ».

C'est ce que décide la convention collective de travail de la Commission paritaire 329, en déterminant que le droit au crédit-temps est porté à trois ans sur l'ensemble de la carrière professionnelle, cependant que le droit à la deuxième année n'est acquis que moyennant trois ans d'ancienneté, le droit à la troisième année n'est acquis que moyennant six ans d'ancienneté, sauf aux employeurs d'en décider autrement au cas par cas.

2. Modalités d'exercice du droit :

De même la convention collective de travail de la Commission paritaire 329 détermine les « modalités d'exercice » de ce droit.

Ainsi, le droit au crédit-temps porté à trois ans sur toute la carrière professionnelle ne pourrait normalement pas s'exercer pour plus d'un an à la fois, autrement dit pour douze mois consécutifs au maximum.

Une dérogation à cette règle est possible moyennant une demande motivée du travailleur et un accord écrit de l'employeur.

En ce qui concerne l'exercice du droit au crédit-temps sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, ce droit est limité à un maximum de 24 mois consécutifs et il est également possible d'y

déroger moyennant une demande motivée du travailleur et un accord écrit de l'employeur. Il faut préciser aussi qu'une convention collective de travail d'entreprise, pourrait permettre aux travailleurs d'exercer le droit autrement.

3. Seuil, report et règles de préférence :

Il est inscrit dans la convention collective de travail n° 77bis un principe qui fera que tous les travailleurs d'une entreprise ne pourront pas entrer en même temps dans les différents systèmes mis en place par la convention, ceci afin d'assurer la continuité de l'organisation du travail.

La limite est fixée à 5 % des travailleurs plus une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise, et ce, dans les entreprises de plus de 10 travailleurs.

Des règles de préférence qui indiquent les travailleurs prioritaires, et des règles de planification des absences sont fixées, à titre supplétif (c'est-à-dire dans le cas où les entreprises ne fixent pas d'autres règles en leur sein).

La convention collective de travail n° 77bis prévoit que les secteurs et les entreprises, par convention collective de travail ou par leur règlement de travail, peuvent modifier ce seuil de 5%, soit, en le relevant, soit en l'abaissant.

La convention collective de travail conclue à la Commission paritaire 329 prévoit que le seuil est fixé à :

- 10 % du nombre de travailleurs dans les entreprises comptant de 11 à 50 travailleurs ;
- 5 % du nombre de travailleurs dans les entreprises comptant 51 travailleurs et plus, avec un minimum de cinq travailleurs. Pour ces entreprises, un plafond de 30% par service peut être appliqué.

Ce seuil peut être encore majoré du nombre de travailleurs suivants :

- les travailleurs de 50 ans ou plus qui jouissent d'une interruption de carrière de 1/5, 1/4 ou 1/3, sur la base de la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou qui ont ou demandent une diminution de carrière d'un jour ou de deux demi-journées par semaine sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail n° 77bis ;
- les travailleurs de 50 ans ou plus qui jouissent d'une diminution de carrière à mi-

temps pour une durée indéterminée sur la base de la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou qui ont ou demandent une diminution de carrière à un emploi à mi-temps sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail n° 77bis.

Il est également prévu qu'un autre seuil peut être déterminé par convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise; il peut toutefois être augmenté par règlement de travail.

4. Travail en équipes ou par cycles

La convention collective de travail sectorielle règle comme il était demandé à la convention collective de travail n°77bis, le droit au crédit-temps pour les travailleurs qui travaillent en équipes ou par cycles, dont les prestations sont réparties sur 5 ou 6 jours. Le système de comptabilisation inscrit à l'article 8 de cette convention collective de travail vise à rendre possible que la réduction de carrière puisse être opérée en jours entiers.

La protection et le remplacement

1. Protection des travailleurs :

Pour garantir l'exercice du droit, les travailleurs qui font une demande en ce sens ne peuvent être licenciés pendant toute la période allant de 3 mois (à 6 mois pour les travailleurs des P.M.E.) avant la date souhaitée du début du congé jusqu'à 3 mois après que celui-ci soit terminé.

Néanmoins durant cette période, l'employeur conserve son droit de rupture unilatérale du contrat de travail pour motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la demande d'exercice du crédit-temps.

La sanction en cas de licenciement est une indemnité égale à six mois de rémunération, sans préjudice d'une indemnité de rupture. La protection s'entend également comme la garantie qu'à l'issue de la période de l'exercice du droit au crédit-temps, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail, ou en cas d'impossibilité, un poste équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

2 Remplacement :

En principe la convention collective de travail n°77 bis avait aboli l'obligation de

remplacement en vigueur dans l'ancien système d'interruption de carrière, mais la négociation en Commission paritaire 329 a abouti à réintroduire cette obligation dans notre secteur. Elle est cependant assortie d'une exonération possible de l'obligation de l'employeur de remplacer le travailleur qui exerce son droit au crédit-temps lorsque ce remplacement est impossible.

Par impossible, on entend par manque de candidats ou impraticabilité, à savoir pour des contrats de remplacement de moins d'un mi-temps, ou pour des fonctions qui nécessitent une mise au courant longue pour des contrats de remplacement de courte durée ! En ce cas, l'employeur est tenu de motiver sa décision, dans les quinze jours qui suivent le début de la période de crédit-temps de la personne à remplacer, auprès du conseil d'entreprise, à défaut de la délégation syndicale, à défaut de l'ensemble du personnel ; dans ce dernier cas, l'employeur en informe les secrétaires permanents d'au moins deux organisations syndicales représentées à la Commission paritaire.

Les modalités d'introduction de la demande

Comme dans le système général, les travailleurs doivent avertir leur employeur par écrit 6 mois à l'avance dans les PME et 3 mois dans les autres entreprises, de leur volonté d'exercer leur droit et du système dans lequel ils veulent entrer.

Ces délais de minimum trois ou six mois doivent également être respectés en cas de prolongation de l'exercice du droit au crédit-temps au sens large.

Le délai est fixe, mais il est possible de trouver un accord avec l'employeur sur d'autres modalités, c'est-à-dire qu'avec l'accord de l'employeur, il est possible de raccourcir le délai.

L'avertissement du travailleur doit se faire par écrit, soit par lettre recommandée, soit par la remise de la lettre d'avertissement directement à l'employeur qui signe un accusé de réception (pour facilité, sur un double de l'original).

L'avertissement doit contenir la proposition du travailleur par rapport aux modalités d'exercice du droit à savoir, concernant la date de prise de cours souhaitée et la durée et les éléments nécessaires à l'application du mécanisme de planification

des absences, lorsque le travailleur indique dans l'écrit qu'il souhaite en bénéficier. Le travailleur doit également annexer à sa demande l'attestation remplie par l'ONEm quant aux périodes d'interruption de carrière ou de crédit-temps qu'il aurait déjà pris. Pour ce faire, le travailleur doit s'adresser au bureau de chômage de l'ONEm du ressort de son domicile, pour demander une attestation CCT n°77.

L'employeur doit quant à lui donner son accord au plus tard le dernier jour du mois qui suit l'avertissement écrit, en ce qui concerne toutes les entreprises (de moins de 10 travailleurs ou de plus de 10).

Si l'employeur ne donne pas son accord, ou ne le fait pas dans le délai, le travailleur aura comme recours la procédure ordinaire de traitement des plaintes (délégation syndicale ou bureau de conciliation).

Introduction administrative de la demande : à charge du travailleur

Une fois le cheminement des étapes internes à l'entreprise de la demande achevé, le travailleur qui souhaite bénéficier d'une allocation d'interruption doit introduire un formu-

laire C61-CCT 77 auprès du bureau de chômage de l'ONEm du ressort de son domicile. La demande doit être adressée à l'ONEm par lettre recommandée et elle est réputée reçue le 3^{ème} jour ouvrable qui suit la délivrance à la poste. La date indiquée sur la demande pour autant que tous les éléments requis soient communiqués dans les 2 mois à compter du lendemain de cette date.

Du point de vue des conditions, le travailleur qui exerce le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps, et qui souhaite prolonger cet exercice, le peut simplement en vertu du fait qu'il réunissait les conditions requises au moment du premier avertissement écrit.

Du point de vue de la demande, on procède comme pour une nouvelle demande, et pour continuer à bénéficier de l'allocation d'interruption, il faut à nouveau introduire une demande avec un formulaire C61-CCT 77 selon les mêmes formes que la demande initiale.

Nathalie de Hontheim
Juriste à la FESEFA

Formations

CONDUITE DE PROJETS CULTURELS ET SOCIAUX

Le Centre de Formation des Cadres Culturels (CFCC) a pour vocation la formation des intervenants du champ social et socioculturel.

Pour le CFCC, il s'agit d'armer les acteurs sociaux et culturels afin de relever les défis de notre siècle, d'amener tout un chacun à revisiter la citoyenneté non pas seulement sous l'angle du discours et de la déclaration d'intention, mais bien d'abord comme un ensemble de pratiques qui permettent de passer

de l'opinion au jugement critique.

Ce centre de formation vise, par delà la perspective de former des « gestionnaires » culturels et sociaux, à poursuivre dans la voie difficile du développement de réseaux d'acteurs engagés dans la transformation sociale.

Il vous propose via sa formation en Conduite de Projets Sociaux et Culturels :

- de relire et transformer votre expérience quotidienne à la lumière d'apports méthodologiques et scientifiques ;

- de prendre du recul par rapport aux contraintes institutionnelles immédiates ;
- de mieux vous positionner comme acteur au sein de votre champ ;
- d'analyser les enjeux en terme de politique culturelle ;
- d'élaborer des projets et des stratégies adaptés aux publics ;
- de s'approprier les concepts et les grands courants de pensée autour des politiques culturelles, de la " question

- sociale " et de la citoyenneté ;
- de s'inscrire dans un réseau d'acteurs d'horizons différents qui se forment et s'informent mutuellement et qui tissent des relations de solidarité ;
 - d'être entouré de personnes ressources ou d'experts apportant outils et moyens concrets.

Les personnes visées par la formation

La formation s'adresse à des personnes ayant des fonctions professionnelles ou bénévoles très différentes selon les secteurs (animateur socioculturel, gestionnaire d'organisation, agent culturel de développement, médiateur culturel, directeur de centre culturel, éducateur de rue, intervenant de contrat de sécurité, coordinateur de réseau d'échanges de sa-

voirs, animateur d'expression théâtrale, intervenant alpha,...) désireuses de développer ses capacités et ses possibilités d'action. Toutefois, ces personnes doivent pouvoir développer des projets et des méthodologies d'action au départ de leur fonction.

Horizons et projets différents donneront au groupe l'hétérogénéité nécessaire au processus de formation.

Durée de la formation

La formation démarre par un stage résidentiel de 5 jours qui se déroulera du 19 au 23 février 2003.

Ensuite, la formation s'organise, en communauté française, sur 2 années les jeudis de 9H15 à 12H15 et de 13H30 à 16H30. S'y ajouteront trois à quatre week-ends résidentiels sur l'année.

Cette formation comprend minimum 500 heures de formation auxquelles s'ajoutent des heures de travail individuel et de supervision. Dans ce volume horaire 50 heures seront affectées à un stage lié à un projet ou à une recherche réalisée de préférence dans une autre association.

Infos et inscriptions :
CESEP
rue de Charleroi, 47
1400 Nivelles
☎ 067 21 94 68
Fax : 067 21 00 97
Coordination :
Morfula Tenecetzis
☎ 067 89 08 60
Sercretariat :
Nicole Ballas :
☎ 067 89 08 66
cfcc@cesep.be

FOPES 2003 : A VOS MARQUES, PRETS ? PARTEZ

La Faculté ouverte de politique économique et sociale (FOPES) et son programme de licence en politique économique et sociale ont été créés en 1974 par l'Université Catholique de Louvain et le Mouvement Ouvrier Chrétien (MOC).

L'objectif est de former des agents de changement dans le domaine économique et social. L'accent est donc mis à la fois sur la qualité scientifique et sur la capacité à développer des

politiques économiques et sociales alternatives.

Cette orientation vers l'action conduit à relier au maximum la formation avec l'expérience professionnelle ou sociale.

Ceci entraîne, dans les méthodes pédagogiques, le souci de donner à l'étudiant un rôle central en tant qu'acteur de sa propre formation

Un nouveau groupe bruxellois démarrera en septembre 2003.

Il se réunira le samedi et sera orienté vers les politiques culturelles et ses différents aspects : éducation permanente, jeunesse et animation des centres culturels.

Une séance d'information aura lieu le 24 février prochain au MOC
rue Pletinckx, 19
1000 Bxl
Pour toute information, contactez :
Mme Gisèle Evrard
evrard@opes.ucl.ac.be

Annonces

Offres d'emploi

Fédération du secteur non marchand (ISP) cherche un(e) **juriste** à mi-temps.

Description des tâches :

- traiter toutes les questions juridiques émanant des membres, de la Fédération et de l'administration
- animer divers groupes de travail
- diffuser les informations juridiques utiles auprès des affiliés

Profil et conditions :

- remplir les conditions propres au contrat TCT universitaire (2 ans de chômage dans les 4 dernières années, domicilié(e) en Région wallonne, CCI la veille de l'engagement)
- juriste polyvalent(e) et sachant travailler de manière autonome
- esprit d'initiative et d'équipe, sens de l'organisation
- intéressé(e) par le secteur non marchand
- maîtrise de l'outil informatique
- une connaissance de base du Néerlandais ainsi qu'une expérience dans le secteur non marchand (et dans l'insertion socioprofessionnelle en particulier) seraient un avantage

Envoyez CV & lettre de motivation à :
FIAS-ACFI asbl
Mme Maribel Dreesbeke, Directrice
Chée de Boondaal, 6 bte 14
1050 Bxl
☎ 02 640 44 07
Fax : 02 648 08 65
fias.acfi@acfi.be

FIJ recrute un(e) **formateur/trice** pour contrat temps plein.

Description des tâches :

- donner cours à un public adulte dans le cadre d'une formation professionnelle

Profil et conditions :

- statut ACS
- universitaire ou gradué(e)
- connaissance de dreamweaver, html, javascript, sql, php

Envoyer CV à :
FIJ asbl
M. Pierre Devleeshouwer rue Franz
Gailliard 2-2a
1060 Bxl
fij@brutele.be

Le **Gaffi** (Groupe d'Animation et de Formation pour Femmes Immigrées) recrute pour le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, un(e) **formateur/trice** pour un contrat temps plein à durée déterminée, d'avril à décembre 2003.

Description des tâches :

- cours de français
- animations de groupes multiculturels

Profil et conditions :

- niveau A1
- expérience nécessaire

Envoyer CV & lettre de motivation à :
Gaffi asbl
rue de la Fraternité, 7
1030 Bxl

La **Mission Locale de Bxl-Ville** engage :

- un(e) **assistant(e) administratif/ve et de suivi** pour contrat à durée indéterminée de 25 heures/semaine.

Description des tâches :

- travail administratif
- aide à la recherche emploi

Profil et conditions :

- CESS
- sens de l'accueil et de la communication

- un(e) **agent d'enquêtes pour contacter les entreprises de la zone** pour contrat temps plein à durée déterminée d'1 an.

Profil et conditions :

- gradué(e) en sciences humaines
- connaissance de l'ISP et du néerlandais sont des atouts

CV & lettre à envoyer avant le 20/02/03 à :
Mloc Bxl-Ville asbl
Bd E.Jacqmain, 50
1000 Bxl
mloc_bxl_ville@hotmail.com
Infos au 02 219 80 71

La **Mission Locale de St-Josse** engage un(e) **agent d'accueil** (+ réserve de recrutement) pour contrat à durée

indéterminée et à temps plein (période d'essai de 6 mois).

Description des tâches :

- accueil du public
- accompagnement des usagers de la Table Emploi
- participation aux projets/filières d'insertion socioprofessionnelle de la Mission Locale

Profil et conditions :

- statut ACS région bruxelloise
- niveau gradué 2+ (de préférence assistant social)

Lettre & CV à envoyer à :
Mloc de St-Josse asbl
M. Marc Wauthier
rue de l'Union, 31
1210 Bxl
mwauthier@mlstj.irisnet.be
☎ 02 210 89 43

L'asl **Le Piment** recrute un(e) **formateur/trice** classe 2 pour un contrat de remplacement de 6 mois à temps plein. Date d'engagement prévue début février 2003.

Description des tâches :

- transmettre des savoirs et des savoir-être à un public adulte en formation de base dans le cadre d'un parcours d'insertion socioprofessionnelle
- préparer les stagiaires à un comportement professionnel
- appliquer un programme de formation adapté aux possibilités des stagiaires
- réaliser la collecte des données servant à l'établissement de dossiers pédagogiques...

Profil et conditions :

- statut ACS (région Bxloise)
- niveau A3

Envoyer CV & lettre de candidature manuscrite à :
M. Sylvain Bertrand
Le Piment asbl
rue de la Colonne, 56
1080 Bxl
☎ 02 218 27 29
Fax : 02 219 36 27

Proforal asbl (formation professionnelle de public adulte) engage un(e) **formateur /trice** pour contrat de remplacement (entrée immédiate).

Description des tâches :

- cours de français
- cours de communication

Profil et conditions :

- statut ACS région bruxelloise

Envoyer lettre & CV à :
Proforal asbl
Square Jean Joly, 2b
1040 Bxl

Divers

L'asbl **APRES** a **déménagé**.
 Le téléphone ne change pas, par contre une nouvelle adresse e-mail vous sera communiquée ultérieurement.

APRES asbl
chée d'Alseberg, 303-309
1190 Bxl
 ☎ + fax : **02 219 57 90**

Proforal, centre de formation, cherche (sur Etterbeek & environs proches) des **locaux** de ± 150m² à louer.

Infos :
 ☎ **02 627 22 52**

Agenda

LE TRAVAIL DE LA FEBISP EN JANVIER

6/01	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la FeBISP • Assemblée générale de la FeBISP
7/01	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration du CBCS • Comité de gestion « Réduire & Compenser » : projets de compensation
8/01	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre avec Anne-Françoise Theunissen (Groupe Ecolo) • Réunion du groupe de travail « Harmonisation des pratiques administratives » • Credal/ES-NET
9/01	<ul style="list-style-type: none"> • Visite des centres de référence des compétences • Fonds de Formation en ISP bruxellois • Comité de Rédaction « L'Essor »
10/01	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre avec A. de Gouy sur les possibilités de subsides pour des événements • Bureau ESNET • Partenariat ESNET dans le cadre du projet FSE • Mission locale de Forest : information sur l'ISP
13/01	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion de la Commission de fonctions - ISP bruxelles • Pacte territorial Economie sociale
14/01	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation de la Commission thématique « Formation qualifiante » • Groupe de travail « Economie sociale »
15/01	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail « Missions locales » • Conseil d'administration de la FESEFA • Réunion « stagiaires : besoins des stagiaires non-satisfaits »
16/01	<ul style="list-style-type: none"> • Séance d'information par la COCOF sur les accords du non marchand • Présentation par Lire & Ecrire de son pôle pédagogique
17/01	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation au Cabinet Tomas de 2 colloques REVES : 1) sur les communautés migratoires 2) sur l'emploi et l'inclusion
20/01	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail « AFT » : Evénement AFT • Rencontre avec l'ORBEM : modalités pour les dossiers de candidature Art.6 FSE • Midi FeBISP : La nouvelle loi sur les asbl • Pacte territorial : Groupe de travail « Economie sociale » • Rencontre avec Bernard Goffinet (CF2M) : note sur l'alternance
21/01	<ul style="list-style-type: none"> • Commission consultative formation – emploi – enseignement (CFEE) : Pacte social pour l'emploi • Rencontre à l'ORBEM à propos des cahiers des charges OISP • Conseil d'administration de la FeBISP

22/01	• Comité de pilotage tripartite (ANM) : COCOF et Région
23/01	• Préparation du colloque sur l'emploi et l'inclusion • Réunion ESNET sur le budget 2003 • Réunion Missions locales – ILDE au Cabinet Tomas
24/01	• Réunion éducation permanente • Constitution de la fédération subsaharienne de l'ISP au Cabinet Tomas
27/01	• Conseil d'administration de la CESSoc • Bureau ESNET
28/01	• Commission consultative formation – emploi – enseignement (CFEE) • Fonds de formation « groupes à risques » CP 329
29/01	• Bureau de la FESEFA
30/01	• Pacte territorial : Groupe de travail 2 « Economie sociale » • Réunion à la Cocof sur l'harmonisation des pratiques administratives
31/01	• Séminaire « Politique d'emploi et parcours ISP » organisé par la FOPES

ACTIVITES

<p>6/2/03 entre 12H et 13H30</p>	<p>EDUCAUNET : éduquer plutôt que protéger les utilisateurs d'Internet Le centre multimédia, TEKNOWEB organise pendant une heure, une fois par mois, des séances d'information destinées aux éducateurs, aux animateurs et aux formateurs désireux de découvrir des sites et des outils pédagogiques liés au multimédia et à Internet. Vous êtes invités à venir assister à la prochaine séance d'information. Chacun sait qu'Internet n'est pas sans dangers et plutôt qu'élever des murs destinés à tenir le risque à distance, le programme d'éducation critique à Internet EDUCAUNET a été mis au point par des studios média et des universités pour apprendre aux jeunes et moins jeunes à naviguer en toute responsabilité. Monsieur Patrick Verniers (Média Animation) vous fera découvrir le programme EDUCAUNET.</p>	<p><u>Lieu :</u> TEKNOWEB Cybercafé Bablewebcafé rue du Chimiste, 34-36 1070 Bxl <u>Pour tout renseignement complémentaire ou inscription :</u> ☎ 02 529 00 01 Des possibilités de se restaurer sont prévues durant la présentation.</p>
<p>9/2/03 à 14H</p>	<p>Manifestation européenne organisée contre l'accord général sur le commerce des services (AGCS) à Bruxelles. « L'école, la santé, la sécurité sociale, le transport public, la distribution, l'eau, la culture, la poste... Notre monde n'est pas à vendre ». Manifestation pour des services collectifs accessibles et de qualité chez nous et dans le monde. Elle s'arrêtera devant l'Opéra de la Monnaie pour une action symbolique illustrant les menaces de l'AGCS sur la diversité culturelle ; elle s'arrêtera également devant la Bourse de Bruxelles où se tiendra une prise de parole internationale.</p>	<p><u>Départ :</u> Gare du Nord à 14H</p>
<p>26/2 de 9H à 13H</p>	<p>L'éducation permanente telle que nous l'entendons aujourd'hui n'a pas toujours existé. C'est pourquoi le Centre de formation des Cadres Culturels (CFCC) organise un cycle d'analyse et de réflexion sur les origines, le développement, l'état présent et les perspectives du mouvement de l'éducation permanente. Les années 1960-1970. La problématique de la démocratie culturelle. A la recherche d'une mise en application du concept d'éducation permanente. Trois figures : le militant, l'animateur, le formateur. Un cadre institutionnel entre la stabilité et le mouvement. <u>Personne ressource :</u> Marcel Wynands</p>	<p><u>Lieu :</u> CESEP rue de Charleroi, 47 1400 Nivelles <u>Infos et inscriptions :</u> Secrétariat du CFCC Nicole Ballas ☎ 067 89 08 66 cfcc@cesep.be www.cesep.be</p>