



CONSEIL COMMUNAL DU 4 FÉVRIER 2020

NOTES EXPLICATIVES

SÉANCE PUBLIQUE

**1 Demande de remplacement temporaire d'un conseiller communal suite à un séjour d'études à l'étranger (Erasmus) - Mme Aurélie Sapa Furaha.**

Le Conseil communal,

Vu l'article 11 alinéa 4 de la Nouvelle loi communale;

Vu la lettre du 14 janvier 2020 par laquelle Mme Aurélie SAPA FURAHA demande à être remplacée temporairement dans l'exercice de son mandat de conseillère communale en raison d'un séjour d'études à l'étranger jusqu'au 31 mai 2020;

PREND ACTE

de la demande de remplacement temporaire de Mme Aurélie SAPA FURAHA par le premier suppléant appartenant à sa liste.

*mail Aurélie Sapa Furaha remplacement.pdf, certificat Aurélie Sapa Furaha.pdf*

---

**2 Validation des pouvoirs, prestation de serment et installation d'un conseiller communal remplaçant à titre temporaire.**

Le Conseil communal,

Vu l'article 11 alinéa 4 de la Nouvelle loi communale;

Vu la lettre du 14 janvier 2020 par laquelle Mme Aurélie SAPA FURAHA demande à être remplacée temporairement dans l'exercice de son mandat de conseillère communale en raison d'un séjour d'études à l'étranger jusqu'au 31 mai 2020;

Attendu qu'il y a lieu de procéder à la vérification complémentaire des pouvoirs du Conseiller suppléant arrivant en ordre utile sur la liste n° 2 des candidats élus le 14 octobre 2018;

Vu les lois coordonnées sur les élections communales;

Attendu que la 3ème suppléante de la liste précitée est Mme Blanche DE PIERPONT;

Considérant qu'elle n'a pas cessé de réunir les conditions d'éligibilité requises;

Considérant qu'elle ne se trouve pas actuellement dans un des cas d'incompatibilité prévus par la Nouvelle loi communale;

A R R E T E

les pouvoirs de Madame Blanche DE PIERPONT en qualité de conseillère communale remplaçante temporaire, sont validés.

Elle est appelée à entrer immédiatement en fonction et son mandat prendra fin au retour de Mme Aurélie SAPA FURAHA.

Elle prête entre les mains du Bourgmestre le serment déterminé par l'article 80 de la Nouvelle loi communale : "Je jure fidélité au Roi, obéissance à la Constitution et aux Lois du peuple belge".

Monsieur le Bourgmestre lui donne acte de sa prestation de serment et la déclare installée en qualité de conseillère communale remplaçante temporaire.

#### 4 **Rapport d'activité 2018 - Conférence des Bourgmestres - Présentation : Olivier Deleuze.**

En application de l'article 63 du Règlement d'Ordre Intérieur du Conseil Communal.

##### Présentation de la Conférence des Bourgmestres

En 1874, le Bourgmestre Anspach de la Ville de Bruxelles a un problème à résoudre. Il voulait faciliter la fréquentation de l'Athénée Royal de Bruxelles par tous les enfants de l'agglomération en créant des succursales. Il convoque ses collègues de Schaerbeek, Ixelles, Molenbeek Saint Jean, Saint Gilles, Anderlecht, Saint Josse et Etterbeek. C'est la première réunion de la Conférence des Bourgmestres.

Watermael-Boitsfort la rejoint en 1908.

Elle n'a pas d'existence légale, mais les Communes peuvent prévoir dans leur budget une participation financière à son fonctionnement.

Il n'y a pas de vote et n'émet que des avis auxquels ses membres sont libres de ne pas se conformer.

Elle était présidée par le Bourgmestre de Bruxelles jusqu'en 1973. Depuis la présidence est tournante entre Bourgmestres de chacune des 5 familles politiques représentées.

C'est purement technique.

Comme elle n'a pas d'existence légale et que tout est informel, il n'y a pas de rapport d'activités.

Présences à la Conférence des Bourgmestres : 17/17 comme indiqué dans le Cadastre des mandats publics à Watermael-Boitsfort publié sur le site de la Commune.

On peut classer les points abordés en 3 catégories.

##### 1. Les points relevant de la compétence du Parlement Régional Bruxellois

J'estime que ces points doivent avant tout être débattus dans les assemblées dont c'est la compétence et intervient très peu dans cette exportation des discussions parlementaires dans notre Conférence. D'autant plus que certains Bourgmestres cumulent cette fonction avec celle de Député régional, ce qui n'est pas mon cas. Aucun accord entre nous n'est indispensable ni même possible.

Exemple :

- La modification du COBAT

##### 2. Les points abordés afin d'aller vers une harmonisation ou une coordination de nos positions, sans obligation de résultat.

Exemples :

- Mise en place du logiciel informatique et mise en œuvre du COBAT
- Prise de position sur l'élargissement du Ring
- Privatisation des places de parking situés devant les garages privés
- Risques sanitaires des terrains synthétiques
- Les enregistrements du Conseil Communal
- Les vélos et trottinettes en free floating

##### 3. Les points où nous avons estimé qu'il fallait que nous ayons une position commune.

Exemples :

- Le règlement générale de police ( pas d'accord en 2018)
- Heures de la Journée sans voitures et modification du RGP pour les sanctions

---

5 **Rapport d'activité 2018 - ERIP - Présentation: Olivier Deleuze**

En application de l'article 63 du Règlement d'Ordre Intérieur du Conseil Communal.

Les Bourgmestres sont membres de droit de l'Assemblée Générale

Comme indiqué dans le Cadastre des mandats publics à Watermael-Boitsfort publié sur le site de la Commune, je n'ai pas assisté à l'AG de l'ERIP.

L'Ecole Régionale et Intercommunale de police a, en 2018, poursuivi ses activités de formation. Des formations de base inspecteur et inspecteur principal ont été organisées de même que de très nombreuses formations continuées, fonctionnelles et certifiées au bénéfice des membres du personnel des six zones de police bruxelloises mais également du personnel d'autres zones du pays, de la police fédérale et d'organismes fédéraux ou régionaux.

L'ERIP a bénéficié d'un subside de 8.060 KEUR de la Région de Bruxelles-Capitale et de 1.645 KEUR de la Police Fédérale pour son fonctionnement.

Les formations de base agent, inspecteur et inspecteur principal de police sont dispensées en fonction du nombre d'aspirants recrutés par les zones pour ce qui concerne les agents, et par la police fédérale pour ce qui concerne les inspecteurs et les inspecteurs principaux.

Le programme de ces formations de base est fixé par arrêté royal et il ne peut y être dérogé.

En 2018, 224 policiers ont suivi une formation de base se terminant en 2018, et 184 policiers ont suivi une formation ayant débuté en 2018. Le nombre d'aspirants en 2017 était de 250.

En 2018, 13 membres du personnel de l'ERIP suivi une formation contre 66 en 2017. Les formations étant dispensées par le personnel interne fort pris suite à l'augmentation des formations de base, n'ont pu être aussi nombreuses que l'année précédente.

286 policiers ont suivi une formation fonctionnelle en 2018 contre 187 en 2017.

4902 policiers bruxellois ont suivi une formation continuée en 2018 contre 4739 en 2017.

114 policiers bruxellois ont suivi une formation certifiée en 2018.

*Copie de rapport d'activités ERIP 2018\_.xlsx, ERIP 201812 Rapport Commissaire.pdf*

---

6 **Rapport d'activité 2018 - asbl Watermael-Boitsfort en Plein Air - Présentation: Olivier Deleuze**

En application de l'article 63 du Règlement d'Ordre Intérieur du Conseil Communal.

Le Conseil d' Administration et l'Assemblée Générale de cette asbl sont, par souci de transparence, ouverts aux groupes de l'opposition depuis 2014.

Présences du Président comme indiqué dans le Cadastre des mandats publics à Watermael-Boitsfort publié sur le site de la Commune : CA 2/2 ; AG 2/2 ; Bureau 13/14

Le rapport d'activités 2018 de l'asbl WB en Plein Air, en annexe, a été présenté lors des réunions du Conseil d'Administration de l'Assemblée Générale du 20 juin 2019.

Les projets de procès-verbaux de ces réunions indiquent ce qui suit concernant ceci:

### **PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 20/06/2019**

#### **Rapport d'activités 2018**

Les membres du conseil d'administration prennent connaissance du rapport d'activités. Mme Buyens explique brièvement aux nouveaux membres du CA le fonctionnement des classes de dépaysement depuis la fermeture du Domaine de Netinne.

Monsieur Camut demande quelques précisions :

- L'obligation de participer aux classes de dépaysement ?
- Le taux minimum obligatoire de participation ?
- Le partenariat éventuel avec une classe d'enfants porteurs d'un handicap ?
- Les plans de paiements organisés ?

Monsieur Deleuze communique les différents taux demandés, à savoir 70% de participation pour les classes maternelles et 85 % pour les classes primaires (depuis le 03/08/2017). Celui-ci précise également que depuis de nombreuses années, le prix des classes vertes et de neige reste inchangé pour les parents (75,00 € pour les classes vertes et 375,00 € pour les classes de neige). Mme Buyens rappelle que les classes vertes et de neige sont bien obligatoires. La participation à celles-ci fait partie du projet pédagogique des écoles de WB. Concernant le partenariat avec des classes d'enfants porteurs d'un handicap, il s'agit plutôt d'un projet d'école. Cette demande peut être soumise aux directions d'écoles via le service enseignement.

En ce qui concerne les plans de paiements, Mme Buyens stipule qu'actuellement seule l'école de la FUTAIE organise une épargne « classes de neige » dès le mois de septembre. Chaque famille a toutefois l'occasion de demander un plan de paiement directement à l'asbl.

### **PROCES-VERBAL DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 20/06/2019**

#### **Rapport d'activités 2018**

Mme Buyens et Mme Berwart présentent les différentes activités de l'asbl.

- Classes de dépaysement

Mme Buyens explique la nouvelle organisation des classes vertes depuis la fermeture du

Domaine de Nettinne. En 2018 le choix des enseignants s'est porté sur 6 centres de la Communauté Française, 2 centres agréés CPAN, 3 centres ADEPS, et 5 autres centres situés à la mer ou dans les Ardennes. Un site classes de dépaysement a été créé à disposition des enseignants/directions d'écoles.

- Classes de neige. Toutes les 6èmes années se sont rendus en Italie (133 élèves) en un seul séjour.
- Voyages seniors – 2 voyages en 2018, une première croisière sur le Douro au mois de mai et un mini séjour à Dublin.
- Gestion comptable des différents projets
  - • Agenda 21 (donnerie, repair café...)
  - • Bal populaire
- Service de prévention et de cohésion sociale
  - • 2 maisons de quartier (Dries – Archiducs).
  - • PCS (Espace Mosaïque Trois tilleuls) – partenariat SISP et SPCS.
  - • CEFAS (conflits et violences dans l'espace scolaire et familial).
  - • Un éducateur de rue.

3 types de politique publique :

- • PLPP (Région bruxelloise – BPS)).
- • Décret cohésion sociale (COCOF) : projet alphabétisation et FLE au Dries.
- • Projet cohésion sociale (SLRB) : l'objectif est de renforcer les liens entre les habitants, favoriser leur participation, améliorer la communication entre les locataires et la SISP.

*Priorités du PLPP (Plan Local de Prévention et de Proximité) dans lesquelles s'inscrivent nos activités*

- • Prévention radicalisation polarisation : projets participatifs favorisant le lien social.
  
- • Présence visible dans l'espace public : travail de proximité des maisons de quartier et de l'éducateur de rue.
- • Gestion de conflits dans l'espace public : prise en charge et prévention des conflits dans l'espace familial et scolaire (remarque : convention avec Auderghem pour les conflits de voisinage).
- • Prévention du décrochage scolaire : écoles de devoirs, Antenne scolaire.

Monsieur Denys demande quelques précisions :

- • Une évaluation a-t-elle été faite quant aux classes vertes au niveau des parents, des enseignants ?
- • Quid d'une évaluation sur le manque de participation des seniors ?
- • Service de prévention – priorité 5 – lutte contre le décrochage scolaire. Il y a une liste d'attente mais quid des vrais besoins scolaires.

Il existe un formulaire d'évaluation des centres remis à chaque séjour aux enseignants. Mais très peu de retours.

Il est force de constater que les groupes de seniors diminuent d'année en année. La cause ? Difficile à expliquer : les nouveaux seniors n'ont pas envie de s'intégrer à un groupe, ils attendent plus longtemps ? Voir la possibilité de faire d'autres activités pour les seniors ?

Au niveau de la prévention, un nouveau local pour développer les activités de la maison de quartier des Cités-jardins (au fer à cheval av. des archiducs) sera disponible dès la rentrée scolaire.

Nouveau projet d'Antenne scolaire, trois quartiers sont principalement visés : Dries, Archiducs et quartier Trois Tilleuls.

Lutte contre le décrochage scolaire (S. Camut) : prévention dans les classes par la disposition sur place d'un ergothérapeute, d'un logopède ?

*rapport d'activités 2018 WBEPA.docx*

---

## 7 **Rapport d'activité 2018 - Conseil de police**

### **Note sur le Rapport Annuel 2018 et sur le Budget 2020 de la zone de police UCCLE/WB/Auderghem**

#### **Rapport annuel 2018**

De nombreux chantiers numériques ont été lancés en 2018 qui permettent aux agents de quartier et aux véhicules de police d'effectuer leurs tâches administratives quand ils sont sur le terrain, y compris le suivi de personnes en liberté conditionnelle.

Début 2018, le Chef de Corps a entamé son troisième mandat.

La deuxième phase des travaux du commissariat Tritomas s'est achevée dans l'ancien complexe de la RTT construit en 1953, pour une somme de 3,300,000 euros . Le coût total des deux phases du chantier s'est élevé à 12 millions d'euros partagés comme suit : subsides ( 5,05%), Recettes de la vente d'un autre bâtiment de police ( 11,4 %) , Zone de police ( 43,30%), Watermael-Boitsfort (20,53%) et Auderghem ( 19,73%).

Un protocole de coopération a été conclu avec Région de Bruxelles donnant à la zone la possibilité d'utiliser des drones dans le cadre de ses missions de police.

La criminalité dans notre zone a globalement diminué de 1,8 pc de 2017 à 2018. D'après les statistiques de 2017 (les dernières disponibles) de l'Observatoire Bruxellois de la Prévention et de la Sécurité, de tous les délits enregistrés dans les 19 communes, 1% l'ont été à WB qui représente 2% de la population. Cette proportion est d'ailleurs identique pour les Sanctions Administratives Communales d'après le même observatoire. Nous vivons donc dans une commune sûre, relativement aux autres communes bruxelloises.

Toutefois ont augmenté chez nous de 2017 à 2018, comme dans les autres communes d'ailleurs, les cambriolages ( +19,7%), les vols de vélos ( +14,9%), les fraudes informatiques (+9,7%) et les vols simples sans violence (+2,3%).

En ce qui concerne les cambriolages, des campagnes régulières d'information sont menées auprès de la population afin de recourir d'avantage à la techno-prévention.

#### **Budget 2020**

Les options prises lors de l'élaboration du budget le sont dans un cadre où 90% de dépenses sont des dépenses du personnel et où les Communes ont désiré limiter la hausse de leurs dotations à 1,7% par rapport à 2019. La principale nouveauté est donc la création d'une brigade cycliste de 8 inspecteurs de police et d'un inspecteur principal dans le but d'accentuer la proximité avec la population ainsi que la visibilité.

Les chiffres ci-dessous sont arrondis pour une question de lisibilité.

Les dépenses du budget ordinaire de la zone de police s'élèvent à 50,7 millions d'euros ventilés comme suit :

- personnel : 45,1 millions contre 43,6 en 2019. L'augmentation est due à l'anticipation d'un saut d'index et aux augmentations légales barémiques comprenant l'effet de l'accord sectoriel de police conclu en 2019  
- fonctionnement et dette: 4,4 millions et 1,3 million d'euros dont le détail se trouve en pages 3 et 4 du budget

Les recettes du budget ordinaire de la zone de police s'élèvent à 50,7 millions d'euros ventilés comme suit :

- Prestations et dette : 0,3
- Transferts : 47,7 millions contre 46,9 millions en 2019. La dotation de WB à la zone de police s'élève à 5,26 millions
- Report de l'exercice 2018 : 2,7 millions contre 1,8 millions en 2019

Les dépenses du budget extraordinaires sont financées par l'emprunt et s'élèvent à 28 millions d'euros contre 4,7 millions en 2019. La forte augmentation est due à la somme prévue pour le nouveau commissariat d'Uccle dont le financement apparaîtra dans le service de la dette plus tard vu que la décision effective n'a pas encore été prise. A ce stade, un bureau d'architecte a été mandaté afin de mener une étude d'aide à la relocalisation.

Olivier Deleuze

*RA 2018 FR.pdf, Budget zone 2020 FR.pdf, RA 2018 NL.pdf, Budget zone 2020 NL.pdf*

---

## 8 **Rapport d'activité 2018 - Maison des Jeunes de Watermael-Boitsfort - Présentation: Odile Bury**

### **Maison des jeunes de Watermael-Boitsfort**

La Maison des Jeunes vise à offrir un lieu d'accueil et de création pour les jeunes.

Différentes missions sont développées au sein de la Maison des Jeunes :

- Sensibilisation aux attitudes responsables et aux connaissances des réalités sociétales ;
- Participation active des jeunes via des organes de consultation permettant de réguler la vie de la Maison des Jeunes ;
- Mise en œuvre et promotion de pratiques socioculturelles et de créations afin de développer des modes d'expression qui correspondent aux jeunes ;
- Développement d'une mixité sociale, culturelle et de genre afin de favoriser les rencontres.

### **Public**

- **Mixité de genre** : Le public actuel de la Maison de Jeunes se compose d'autant de filles que de garçons. Cette mixité s'inscrit dans la durée et fait suite à la nouvelle dynamique de travail mise en place par l'équipe. Cette mixité a permis l'émanation d'une nouvelle dynamique au sein des jeunes, où les filles trouvent parfaitement leur place.

- **Mixité d'âge** : Le rajeunissement du public de la Maison de Jeunes en ciblant principalement la tranche 12-15 ans. La mise en place de l'école de devoirs a permis d'attirer ce nouveau public, cela répond à une forte demande. Notre démarche était d'associer les parents à notre travail éducatif, en les impliquant dans

le suivi de nos ateliers, principalement l'école de devoirs. Cette relation de confiance avec les parents a favorisé l'inscription des plus jeunes et a contribué à fidéliser ce nouveau public. Il va falloir axer notre travail sur la complémentarité des plus jeunes avec les plus grands, car nous éprouvons des difficultés à mélanger ces différents groupes, au niveau de certains ateliers et projets.

- **Mixité socio-économique** : La majorité des jeunes qui fréquentent la Maison de Jeunes sont issus des milieux socio-économiques défavorisés (notamment des logements sociaux des cités-jardins ou du Dries). Toutefois, certaines activités de la MJ sont portées ou fréquentées par des jeunes issus de quartiers plus favorisés. Il est essentiel pour la Maison de Jeunes de Watermael-Boitsfort de faire la liaison entre ces différents publics.

Le rôle de celle-ci est donc d'accueillir les jeunes, sans discrimination, afin de leur proposer des activités, des projets ainsi que des outils nécessaires à leur épanouissement et leurs envies. La mutation de la population locale impose cette dualité au niveau des publics, les besoins et les centres d'intérêts sont parfois différents, nous essayons d'y répondre et surtout créer des synergies qui permettent de fédérer tous les jeunes sans distinction culturelle ou économique.

## Ouverture à l'environnement local

Au niveau de la communication nous constatons une amélioration : la réalisation régulière d'affiches pour les différentes activités et événements permettent de faire connaître la Maison de Jeunes auprès d'un public plus large. Celle-ci dispose d'un site internet et d'une page Facebook pour promouvoir les activités et événements. La MJ est de plus en plus active et visible sur les réseaux sociaux.

En ce qui concerne les partenariats, nous avons des collaborations :

- Avec les maisons de quartier (essentiellement pour proposer un programme d'activités commun pendant les vacances scolaires) ;
- Avec le centre culturel La Vénérie pour le projet ;
- Avec d'autres maisons des jeunes pour des projets d'échanges et des rencontres ponctuelles ;
- Avec le Service de Prévention de Watermael-Boitsfort

## Activités

### Accueil

En 2018, l'accueil était accessible :

- Le mardi de 12h à 13h30 et de 16h à 18h ;
- Le mercredi de 14h à 19h ;
- Le jeudi de 12h à 13h30 et de 16h à 18h ;
- Le vendredi de 12h à 13h30 et de 16h à 20h ;
- Le samedi de 12h à 18h.

Cette année, nous avons pu observer un rajeunissement de notre public ainsi qu'une plus grande mixité des genres, des âges et culturelle. L'accueil permet de créer des synergies et convergences entre les filles et les garçons, où chacun a la possibilité d'exprimer librement sa pensée et confronter, s'il le désire, ses idées à celles des autres.

### **Ateliers et projets de l'année 2018 :**

#### Les ateliers artistiques et d'expression

- L'atelier "Zumba"
- L'atelier vidéo
- L'atelier « Danse Hip-Hop »
- L'atelier « cuisine »
- L'atelier « Studio »

#### Les ateliers sportifs

- L'atelier « Multisports »
- L'atelier « mini-foot »

#### Les activités « du samedi »

##### « L'école de devoirs »

#### Les activités organisées pendant les vacances scolaires

- Activités vacances Carnaval 2018 :

Durant les vacances de Carnaval, nous avons organisé un stage de danse « hip-hop / jazz ».

Le stage a été dispensé par une professeure de danse venant de l'extérieur.

L'horaire était le suivant pour tous les jours : 12h à 16h.

Les participants étaient au nombre de 9.

- Activités vacances de Pâques 2018 :

Semaine du 3 au 6 avril 2018 : Laser-Game, Koezio, Piscine Le point d'Eau, Tournoi de billard

Semaine du 9 au 13 avril 2018 : Patinoire, Laser-Game, Koezio, Océade,, Cinéma

Les participants étaient au nombre de 13.

Cette semaine était consacrée aux jeunes qui ont entre 12 et 15 ans.

- Camp à Malaga en Espagne du 27 juin au 05 juillet 2018 :

Visite de la ville de Malaga à vélo (Cathédrale, Alcabaza, château de Gibralfaro), Rafting

,Sortie « Camino Del Rey », Visite du musée de Pablo Picasso et marché nocturne le soir, Visite de l'Alhambra et Grenade, Canyoning

- Camp à Dalmatie, Croatie du 6 juillet au 16 juillet 2018 :

Piscine et plage ,Initiation à la plongée, Ski nautique, Canyoning, Planche à voile, Visite les chutes de Kravice

- Aout 2018

- Du 27 août au 31 août 2018 : Préparation aux examens de passage avec la semaine de remédiation. Les participants étaient au nombre de 10.

- Activités vacances Toussaint 2018 :

Laser Game, Cinéma, Musée d'art fantastique, Bowling, Cinéma, Patinoire  
Le nombre de participants étaient de 13.

- Activités vacances de Noël 2018 :

Cinéma, Piscine Le Point d'Eau, Sortie Théâtre, Jump XL, Atelier cuisine et film  
Les participants étaient au nombre de 11.

Actions et manifestations diverses en 2018 :

- Soirée festive "La MJ fait son show"
- Journée Portes Ouvertes du 6 octobre 2018
- Journée Sans Voiture du 16 septembre 2018
- Soirée du vivre-ensemble

---

## 9 **Rapport d'activité 2018 - asbl Syndicat d'Initiative - Présentation: Hang Nguyen**

### **Préliminaire**

Le « Syndicat d'Initiative pour la promotion du Commerce et de l'Artisanat à Watermael-Boitsfort » existe effectivement, sous forme d'ASBL, depuis 1983.

L'ASBL succédait à l'association de fait « Syndicat d'Initiative » qui avait été constituée au début des années 1960.

### **Objet social**

L'ASBL « a pour objet -, en dehors de toute volonté de lucre, de promouvoir le commerce et l'artisanat à Watermael-Boitsfort et, dans cette perspective, d'y favoriser le tourisme ».

« Elle a notamment pour mission :

- *d'organiser, de coordonner, de patronner ou d'encourager les fêtes commerciales (braderies, brocantes, concours d'étalages, marchés, périodes commerciales...)* ;
- *d'assurer la consultation régulière des commerçants et artisans sur les problèmes qui leur sont*

*propres ;*

- *d'assurer leur information sur leurs droits et obligations ;*
- *de collaborer à un meilleur service de la population de Watermael-Boitsfort par le commerce et l'artisanat ;*
- *de collaborer à la mise en œuvre des sites touristiques de Watermael-Boitsfort et à des activités socioculturelles susceptibles d'y attirer le tourisme ; »*

### **Dispositions statutaires**

L'association se compose de membres de droit et de membres commerçants.

Les membres de droit sont l'Echevin ayant le commerce dans ses attributions et les délégués du Conseil communal, proportionnellement à l'importance des groupes politiques.

Les membres commerçants et artisans exercent leur activité dans la Commune, sont reconnus comme tels par le Conseil d'Administration et représentent les divers quartiers commerciaux (au total +/- 235 commerçants et restaurateurs).

L'assemblée générale ordinaire se tient chaque année au cours du 1<sup>er</sup> semestre.

Toute décision de l'assemblée requiert une double majorité, à la fois au sein des membres de droit et au sein des commerçants et artisans.

Le Conseil d'Administration comprend l'Echevin ayant la Vie économique dans ses attributions, seize délégués du Conseil Communal (actuellement 6 DEFI, 4 Ecolo, 3 GMH, 2 MR et 1 PS) et treize représentants des quartiers commerciaux (Arcades-Visé, Archiducs, Hospice-Payfa-Duc, Dries-Elan-Futaie, Keym-Bien faire, Vander Elst et Wiener-Middelbourg).

Le Conseil se réunit au moins trois fois par an.

Toute décision requiert une double majorité au sein des membres de droit et au sein des commerçants et artisans.

Le Bureau se compose de 5 délégués du Conseil communal (Président, Vice-Président, secrétaire, Trésorier et Administrateur délégué) et de 6 délégués des commerçants.

L'année sociale commence le 1<sup>er</sup> janvier pour se terminer le 31 décembre.

Les comptes de l'exercice écoulé sont vérifiés par trois commissaires (le chef du département « Finances » Olivier Loix, la conseillère-adjointe du service de la Recette, Christine Freches et la comptable du service « Finances », Virginie Vercauteren).

### **Déclaration de Politique Générale – Législature 2012-2018**

L'action du Syndicat d'Initiative s'inscrit notamment dans le cadre de la « Déclaration de Politique générale 2012-2018 »

La majorité redéployera le syndicat d'initiative notamment en lui faisant mener une action plus proactive vis-à-vis des indépendants et des PME et en veillant à la bonne représentation des commerçants en son sein.

Elle valorisera les initiatives en matière d'économie durable.

### **Activités 2018**

- 18<sup>ème</sup> Soirée d'hommage aux acteurs économiques de la Commune, avec présentation des vœux, accueil des nouveaux commerçants et remise de cadeaux à ceux et celles qui se sont distingués au cours de l'année précédente ; remise d'un prix à la meilleure mini-entreprise.
- « Keym en mai » : Foire du Livre, de la BD et du Vintage (5 mai), Journée du Bien-Etre (26 mai).
- Village Provençal : un ensemble de commerçants forment un marché aux accents provençaux.

L'édition 2008 s'est déroulée du 17 au 21 mai 2018 sur la place Keym.

- « Quartiers commerciaux en fête » avec 8 brocantes et braderies, ces événements sont annoncés dans le périodique communal et les programmations sont détaillées dans les numéros d' « Initiatives », le périodique du Syndicat d'initiative (animations château gonflable, stand de jonglerie et maquillage pour enfants, clowns et sculpture de ballons, prestations de musiciens, concerts divers,...).
- Animations spéciales: Fête nationale, Apéros Boitsfortois (le 24 août), Kid's Party (le 8 septembre), soutien à la Braderie ; Halloween (Keym le 31 oct), Saint Nicolas et le Marché de Noël (du 29 novembre au 2 décembre).
- Périodique « Initiatives » : publication de 4 numéros, grâce au sponsoring de commerçants et entreprises.

Le Syndicat d'Initiative ne dispose d'aucun personnel spécifique : c'est donc en synergie avec l'Echevinat et le service de la Vie économique que ces activités peuvent être réalisées.

Le Syndicat d'Initiative, remercie le personnel technique et administratif communal pour son travail, ainsi que l'ensemble des commerçants, administrateurs et bénévoles du SIWB pour leur aide lors des diverses manifestations.

### **Finances 2018**

Le Syndicat d'Initiative a bénéficié d'un subside communal de 12.856 €.

---

## **10 Rapport d'activité 2018 - Le Petit Propriétaire - Présentation : Benoît Thielemans**

*Le présent rapport annuel présente la participation en tant qu'Administrateurs de Benoît Thielemans au CA, du 1er janvier au 31 décembre 2018.*

### **Brève présentation du Petit Propriétaire**

Fondée le 19 février 1951 à Etterbeek, la société anonyme Le Petit Propriétaire, a pour objet le crédit social.

Grâce à la garantie régionale, le crédit social permet de bénéficier de taux des plus avantageux pour toute la durée de l'emprunt, si le projet l'emprunteur remplit certaines conditions.

Les prêts doivent être destinés exclusivement à l'achat, la construction, la conservation et la transformation d'habitations sociales ou assimilées dans la Région de Bruxelles-Capitale..

Une habitation unifamiliale est considérée comme sociale ou assimilée lorsque, elle répond aux normes fixées par la Région de Bruxelles-Capitale pour le prix d'achat, la valeur vénale, la surface bâtie, la superficie et le prix du terrain.

### **Réunions tenues en 2018**

#### **CA du 6 mars 2018**

1. Approbation du bilan et des comptes de résultats ainsi que du projet de rapport de gestion pour l'assemblée générale ordinaire du 30 mars 2018;
2. Proposition de la candidature de Madame Bernadette Glidden en qualité d'administrateur pour représenter la commune de Kraainem;

3. Divers.

### **CA du 30 mars 2018**

1. Approbation du PV du CA du 6 mars 2018.
2. Divers.

### **AG ordinaire du 30 mars 2018**

1. Rapports de gestion du Conseil d'Administration et du commissaire réviseur;
2. Examen et approbation des comptes annuels au 31.12.2017;
3. Affectation du résultat;
4. Décharge aux administrateurs pour leur gestion de l'exercice 2017 et au commissaire réviseur;
5. Démission de Monsieur Gaëtan Mertens; nomination de Madame Elisabeth Glidden

#### Activités et résultats de la société en 2018

Aucun prêt n'a pu être attribué, faute de funding.

46 prêts étaient en cours au 31 décembre 2018 pour un montant de créances de 3.616.721,19 Euros.

Le compte de résultat présente une perte de 88.066,11 Euros, qui s'explique par le fait que la SA Le Petit Propriétaire ne peut pas effectuer de remboursements anticipés auprès des banques. Ce montant sera déduit de la Réserve Disponible.

La perte de l'exercice ne met toutefois pas en péril la continuité de l'exploitation de la société.

#### Activité du représentant de la Commune de Watermael-Boitsfort au CA en 2018 :

Benoît Thielemans, administrateur, a participé aux séances du 30 mars 2017. Il n'a pas pu participer à la séance du 6 mars 2018 en raison du conflit d'agenda avec le CA de En Bord de Soignes dont il assurait la présidence.

*Bilan 2019.pdf, assemblée générale 2019.pdf, RAPPORT Monsieur Sohet 2018 PPB AG 12 mars 2019.pdf*

---

## **11 Rapport d'activité 2018 - scrl En Bord de Soignes - Présentation: Benoît Thielemans.**

*Le présent rapport annuel présente la gestion de la société immobilière de service public (sisp) ainsi que la participation en tant qu'Administrateurs de de Anne Grisard, Alexandre le Clément de Saint Marc et Benoît Thielemans aux réunions des organes de gestion de En Bord de Soignes (anciennement Ville et Forêt), du 1er janvier au 31 décembre 2018.*

### **Une nouvelle société immobilière de service public**

Pour rappel, le 22 décembre 2015 les SISP: « Habitations et Logements sociaux d'Auderghem », « Constructions d'Habitations Sociales de Woluwe-Saint-Pierre » et « Ville & Forêt de Watermael-Boitsfort », ont fusionné pour créer la SCRL « En Bord de Soignes » (EBDS). La fusion ayant été effective au 1er janvier 2016, le présent rapport d'activité relate la quatrième année d'existence de la sisp. Il faut noter que le processus de fusion, bien que fortement avancé, était toujours en cours en 2018.

### **Organisation des services et personnel**

En termes de personnel au 31/12/2018 EBDS comptait 67,8 Equivalents Temps Plein (ETP) contre 62,6 ETP en 2015, 61,7 en 2016 et 62,3 en 2017. + 3 assistantes sociales mises à disposition par le SASLS + 7 « art.60§7 »

#### **1. Organigramme**

EBDS est organisée en 3 départements (dont certains avec des adjoints à la direction et des responsables

de services), sous la direction d'un Directeur-général, avec 2 postes de soutien aux directions (secrétariat et service juridique). Afin de répondre au malaise du personnel exprimé en 2017, l'organigramme a été précisé et complété par des descriptions de fonction qui tiennent compte de l'adaptation ou des nouvelles tâches réalisées suite à la fusion.

## 2. Nouvelles fonctions nées de la fusion

Juriste, coordinateur maintenance, référent de site (Cité de l'Amitié), éducateur (Cité de l'Amitié).  
En plus en 2018 : 1 ETP architecte financé par la SLRB + ½ ETP administratif.

## 3. Adaptation du cadre de travail à la nouvelle réalité de la société

Réalisations en 2018 : finalisation du nouveau siège social déménagement début 2019, harmonisation pratique et organisation des concierges et des régies décentralisées, gardes techniques, séminaire de présentation des métiers de EBDS par le personnel, ...

### **Gestion locative**

Procédures validées en 2018 : validation des factures, recouvrement de créances (approche proactive des arriérés), gestion des plaintes, décompte de charges, gestion des parkings, harmonisation des loyers de base, règlement d'Ordre Intérieur des logements.

### **Réalités sociales**

Problématiques identifiées :

- Sécurité en termes de respects du « vivre ensemble » : voisinage + espaces communs + utilisation du logement (risque qui peut aboutir à une détérioration du patrimoine – exemple : manque de ventilation, donc condensation)
- Les anciens et nouveaux locataires
- Absence de contacts intergénérationnels
- Manque d'activité et d'animation pour plusieurs tranches d'âges

### **Patrimoine**

#### 1. Composition du patrimoine

EBDS se compose de 1875 logements qui représentent 4,7% des logements sociaux bruxellois.

Outre les logements, EBDS dispose également de 772 garages ou emplacements de parking, des locaux affectés aux associations, 2 surfaces louées à des fins commerciales ainsi que de 11 chambres d'étudiants octroyées en complément des logements principaux.

#### 2. Chantiers marquants

- Rénovation complète de 7 logements inoccupables à WSP : (450.000 €)
- Marché de services pour les relevés annuels des calorimètres à la Cité (120.000 €)
- Mise en conformité électrique de 136 appartements à WB (Ernottes) – 370.000 €
- Cuisinières Cité – 58.000 € (Dans le cadre du remplacement des 4 chaufferies de la Cité, suppression des cuisinières au gaz pour raison de sécurité avec installation de cuisinières électriques prises en charge par EBDS)
- Mise en conformité 83 logements sans salles de bain à WB – 3,5 millions ; architecte interne
- Marché de désignation d'un bureau d'étude pour un audit incendie (500.000 €)

- Installation chauffage central collectif et ventilation Forestier/Stevens – AUD (225.000 €)
- Mise en œuvre d’emplacements vélos intérieurs et extérieurs à WB (30.000 €)
- Marché pour la maintenance des installations de chauffage à WSP (11.500 €/an)

### 3. Projets d’extension du patrimoine

- Dries: 3 logements modulaires préfabriqués
- Houlette 2: 16 logements dont 3 PMR
- Orée: 12 logements
- Cité: à définir dans le cadre du Masterplan

### 4. Chantiers d’investissement

Isolation des façades rue de l’Elan 80,82 et 73,75 (Découverte d’amiante dans le plafonnage; Mise à terme du contrat avec le bureau d’architecture; Réaffectation des subsides; Information aux locataires et aux pouvoirs communaux; Prise de contact avec l’IBGE ; Groupe de travail et organisation de test pour validation des procédures d’interventions).

→ *Chantier test en février 2020 + marché de service pour étude complète*

Aménagement de salles de bain, mise en conformité et remplacement des chaudières Dries Elan (Réalisation de plusieurs rénovations d’appartements prototypes ; Rénovation avec aménagement des cuisines et implantation d’une salle de bain; remplacement des chaudières individuelles; Déplacement des compteurs de gaz et mise en conformité de l’installation; Remplacement des châssis; Mise en place d’un système de ventilation; Isolation des façades).

+ Reconfiguration et agrandissement de la Maison de Quartier Dries.

→ *Permis d’Urbanisme introduit auprès de la Région + visite d’un appartement-témoin par les locataires*

### Quelques chiffres du Compte de Résultat 2018

	2016	2017		2018	
Chiffre d’affaire	9.929.629 €	9.893.434 €	- 0,7%	10.016.205 €	+ 1,24 %
Résultat de l’exercice	801.650 €	514.364 €	-35,8%	820.610 €	+ 59,54 %
Charges salariales	3.022.409 €	3.359.671 €	+ 11 %	3.666.906 €	+ 9,14 %
Loyers de base	€	8.538.307 €	+ 2,6%	8.703.338 €	+ 1,9 %
Loyers réels	7.422.211 €	7.571.037 €	+ 2%	7.708.435 €	+ 1,8 %
Réductions sociales nettes *	919.193 €	967.270 €	+ 5,23%	994.842 €	+ 2,85 %

(\*) réductions octroyées aux locataires les plus précaires

### Organes de gestion

Outre l’Assemblée générale qui se réunit annuellement, EBDS est gérée par 3 instances :

1. Un **Conseil d’Administration** de 16 membres qui se réunit mensuellement.
2. Un **Comité de Gestion** de 6 membres (2 par communes) comprenant le Président, les 2 Vice-Présidents et 3 administrateurs. Il se réunit 2 fois par mois.
3. Un **Comité de Direction** composé du Directeur Général et des 3 Directeurs de Département. Il se réunit chaque semaine.

Chacun de ces organes invite régulièrement les travailleurs de la sisp en fonction des sujets traités (contrôleurs de gestion, architectes, juriste,...).

### **Activité des représentants de la Commune de Watermael-Boitsfort en 2016 :**

Anne Grisard, administratrice, a participé à 12 séances sur 13 du CA (92 % de taux de participation);  
Alexandre le Clément de Saint Marc, administrateur et membre du Comité de Gestion a participé à 8 séances sur 13 du CA et 14 séances sur 20 du CG (67 % de taux de participation);  
Benoît Thielemans, président de janvier à mai 2018, vice-président d'avril à décembre 2018, a participé à 13 séances sur 13 du CA et 16 séances sur 20 du CG (88 % de taux de participation) ; en qualité de président il a également participé à diverses autres réunions, notamment pour le suivi du projet Elan et de la problématique de l'amiante.

### **Pour 2019, 3 défis prioritaires ont été fixés :**

1. Faire en sorte que le **personnel** soit épanoui et motivé dans son travail
2. Veiller à une proximité avec les **locataires** et une réactivité quand se pose un problème, notamment à travers la consolidation des antennes locales excentrées du siège central.
3. Veiller à une meilleure **circulation de l'information** tant interne qu'externe.

*Rapport de gestion 2018.pdf, Comptes annuels.pdf, Diaporama AG 09 mai 2019.pptx*

---

## 12 **Rapport d'activité 2018 - Sibelga/Interfin - Présentation : Cathy Clerbaux**

### **Rapport au Conseil Communal de son représentant dans l'exercice de son mandat d'administrateur d'une intercommunale Sibelga – Interfin**

*En 2018 Guillebert DE BERNARD DE FAUCONVAL (Conseiller Communal) était le représentant de la Commune au sein de Sibelga-Interfin.*

#### **• Quelle sont les rôles respectifs de Sibelga et Interfin ?**

SIBELGA est le gestionnaire des réseaux de distribution d'électricité et de gaz en Région de Bruxelles-Capitale. INTERFIN regroupe le patrimoine des communes bruxelloises dans le secteur du transport (Elia et Fluxys) et de la distribution d'énergie. A ce titre, Interfin est l'intercommunale de financement de Sibelga et son actionnaire exclusif. En vertu des dispositions statutaires de Sibelga et d'Interfin, les mandats d'administrateurs en Sibelga et en Interfin sont indissociables.

#### **• Nombre de réunions et compétences du Conseil d'administration**

Le Conseil d'administration en Sibelga s'est réuni à 9 reprises au cours de l'année 2018. Il a pris des décisions en particulier en matière de tarifs, de règlements, de plans d'investissements, et de programmes d'exécution des missions de service public devant être adoptés en exécution des lois et ordonnances organisant les marchés de l'électricité et du gaz.

L'activité du Conseil d'administration et du Bureau en Interfin consiste principalement à suivre périodiquement les participations et les activités des différentes sociétés participées. Le Conseil d'administration en Interfin s'est réuni à 3 reprises au cours de l'année 2018.

#### **• Eléments importants pour 2018**

##### 1. Situation financière

Comme les années précédentes, et conformément aux engagements pris, Sibelga et Interfin ont assuré ensemble 95 millions d'euros de revenus aux communes, soit 35 millions pour la redevance de voirie et

59,8 millions pour le dividende ordinaire Interfin, sans compter l'avantage constitué par le service gratuit de l'éclairage public (budget moyen de 25 millions € hors TVA).

Pour financer ce dividende ordinaire, Interfin a dû cependant puiser dans ses réserves, en raison de la faiblesse du taux des OLO qui impacte directement le bénéfice des sociétés participées.

## 2. Délibérations relatives aux rémunérations

Suite à l'entrée en vigueur de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à la transparence des rémunérations et avantages des mandataires publics bruxellois, l'Assemblée générale du 18 juin 2018 a adopté une nouvelle délibération relative aux rémunérations des administrateurs.

## 3. Plan d'investissement 2019-2023

Pour 2019-2023, les perspectives budgétaires pour les investissements en électricité sont globalement stables malgré la forte hausse des coûts de pose. Les perspectives pour les investissements en gaz seront structurellement stables à l'avenir et en forte baisse par rapport à l'historique.

- Pour l'électricité :

- poursuite des poses « HT (haute tension) » et « BT (basse tension) » ;
- extension de l'infrastructure de télécommunication ;
- accélération de la rénovation des cabines réseaux ;
- pose de compteurs électroniques dans le cadre de la Directive « Efficacité Energétique ».

- Pour le gaz :

- fin d'un gros investissement ponctuel (2016-2017) pour garantir à long terme la sécurité d'approvisionnement et l'harmonisation des réseaux (« Connexion Sud ») ;
- sécurisation des Stations de Réception (incendie et intrusions) ;
- démarrage actions de préparation de la conversion du gaz L vers le gaz H ;

## Programme des missions de service public 2019

Pour rappel, les 2 missions essentielles que Sibelga assume en matière de missions de service public sont une mission sociale et la mission d'éclairage public communal. Il faut y ajouter depuis fin 2016 la coordination des projets SolarClick et NRClick financés par la Région. Et, à partir de fin 2018, une nouvelle mission de service public relative à la conversion du gaz L vers le gaz H consacrée par une ordonnance votée le 20/07/2018.

S'agissant de la mission sociale de Sibelga, l'ordonnance votée le 20/07/2018 consacre l'interdiction de coupure pour les ménages arrivant en fin de contrat en période hivernale et fait de ceux-ci une nouvelle catégorie de clients hivernaux. Ces nouveautés expliquent que Sibelga anticipe pour 2019 une hausse du nombre moyen de clients protégés (2600 en électricité et 2000 en gaz) ainsi que du nombre moyen de clients hivernaux (530 en électricité et 450 en gaz), avec un impact marginal sur l'effectif à affecter à l'activité et sur le budget.

S'agissant de l'éclairage public, l'objectif de renouvellement du parc reste stable (4% par an). En 2019, il est prévu de placer 3.280 nouveaux luminaires. Les lampes au mercure devraient être éradiquées dans toutes les communes bruxelloises. Un passage systématique aux lampes blanches tant en construction qu'en entretien systématique est à l'ordre du jour. Enfin, en matière d'efficacité énergétique, et conformément à la roadmap technologique : il est prévu de généraliser le dimming préprogrammé autonome sur les nouveaux luminaires, le recours aux LED's va s'accroître et ne sera plus limité à des applications spécifiques et un marché public en matière d'Intelligent Street Lighting va être lancé.

Enfin, au titre de la nouvelle mission de service public en matière de conversion L-H, Sibelga devra, en 2019, envoyer une communication aux 162.000 clients qui seront convertis en 2021 et financer (pour un budget estimé à 1,9 millions €) une nouvelle prime au contrôle périodique des chaudières et chauffe-eau (incluant le contrôle de compatibilité des appareils au gaz H) ; cette prime de 100€ sera réservée aux

ménages à bas revenus et elle relèvera des primes « énergie » gérées par Bruxelles Environnement.

#### 4. Programmes Solarclick et NRClick

Pour rappel, le programme SolarClick a pour objectif la mise en place de panneaux photovoltaïques sur les toitures des bâtiments publics appartenant aux pouvoirs publics (para-)communaux et (para-) régionaux. Sibelga a été mandatée par la Région pour coordonner tout le programme : études, passation des marchés publics, préparation et suivi des travaux, suivi de l'exploitation des installations pendant toute leur durée de vie (20 ans). En 2018, Sibelga a réalisé une grande partie de l'analyse des toitures éligibles et de l'analyse de la faisabilité technique des différents projets. En outre, les différents marchés publics ont été passés avec les installateurs, que ce soit pour les installations de petites, moyennes et grosses puissances. En mars 2018, Sibelga avait ainsi identifié 148 projets.

S'agissant du programme NRClick, il se base sur l'outil de comptabilité énergétique développé il y a quelques années pour les communes et a été élargi aux pouvoirs publics para-communaux et (para-) régionaux.

*Rapport aux administrateurs - SGA-IFIN - 2018 NL.pdf, Rapport aux administrateurs - SGA-IFIN - 2018 FR.pdf*

---

### 13 **Rapport d'activité 2018 - asbl Parc Sportif des Trois Tilleuls - Présentation: Jean-François de Le Hoye.**

#### L'année 2018

En 2018, la Commune a rénové l'éclairage du hall omnisport (éclairage LED) et a installé un déstratificateur dans la grande salle  
L'ASBL a fait l'acquisition d'un Padel autoportant.

Mise en place des chèques sport délivrés par l'asbl.

En ce qui concerne le personnel, engagement d'un concierge, d'un chef de piscine et d'un adjoint à la direction pour remplacer du personnel démissionnaire ou à la retraite.

#### Infrastructures

- Piscine Calypso : 277 668 entrées (hors clubs) dont 138 502 privées.
- Hall omnisports : fréquentation maximale du hall omnisports durant les saisons sportives ; en-dehors, occupation pour l'organisation de stage ou des tournois.
- Beach-Volley : 703 heures de location
- Tennis :
  - Tennis été : 282 membres clubs ; mais également des locations ponctuelles
  - Tennis hiver : 84 heures de locations forfaitaires par semaine par les privés et 151.5 heures par l'Académie de tennis (les heures restantes sont louées ponctuellement)
- Mini-Bassin : 543 abonnements scolaires ; 18 plages horaires de 20 minutes louées par les établissements scolaires qui n'ont pas opté pour les abonnements scolaires
- Salle Duska: une vingtaine d'heures de location par semaine
- Stade, piste d'athlétisme, terrains de football et de rugby : fréquentation maximale en saison durant la semaine mais limitée le week-end par un manque de vestiaires.

## Activités sportives

- Ecole de natation : 1001 élèves inscrits au mini-bassin ; 458 à la piscine Calypso
- Ecole de basket : 17 enfants entre 4 et 9 ans. Les cours de donnent à l'Athénée Royal de Watermael-Boitsfort
- Yoga pré et postnatal : 124 participants
- Aquagym : 2 873 participants (les cours se donnent 2 x/semaine)
- Stages de natation en juillet août pour enfants et adultes : 143 participants

## Evènements les plus marquants

- Journée du bien-être de la région Bruxelles-Capitale
- 4<sup>e</sup> édition du Sports Open Day sur le site du Parc sportif des 3 Tilleuls
- Escrime : Challenge International Maître André Verhalle; Championnat de Belgique; Fencing for life " 24 heures d'escrime"; Challenge Hulin" = tournoi international à l'épée par équipes.
- Athlétisme : Cross ADEPS interscolaire ; Challenge Albert DAYER
- Journée du sport de l'ADEPS
- Natation : Challenge Tremplin
- Jours blancs de l'enseignement en juin en collaboration avec les écoles communales
- Août 2018 : Belgian Throwdown – compétition de CrossFit rassemblant plus de 200 athlètes internationaux
- Journées sportives d'établissements scolaires : Saint-Boniface, International School of Brussels ; Fête des sports de l'école Japonaise ; Ecole Européenne d'Uccle
- Football : Tournois de football du RRC Boitsfort ; Tournoi du FC Polonia;

## Nombre de réunions

- Assemblée générale : 2 ordinaires
- Conseil d'administration : 3
- Bureau : 21
- Cofely / TP /asbl : 4
- Réunions avec des clubs : 15
- Réunions TP / asbl : 2
- Réunion pour le centre sportif local + conseil des utilisateurs + ADEPS + AES : 17
- Voyage d'étude de l'AES en Flandre

*Rapport annuel Parc Sportif 2018.pdf*

---

## 14 **Rapport d'activité 2018 - Brulocalis - Présentation: Marie-Noëlle Stassart**

Le présent rapport annuel détaille la gestion de l'Intercommunale ainsi que la participation en tant qu'Administrateurs de Jos BERTRAND, Cathy CLERBAUX et José STIENLET aux réunions du Conseil d'Administration de BRULOCALIS, ci-après le « CA », du 1er janvier au 31 décembre 2018.

## **En 2018 :**

- Cathy CLERBAUX a participé à 3 séances sur 4 du CA ,
- José STIENLET a participé à 4 séances sur 4 du CA ,
- Jos BERTRAND a participé à 3 séances sur 4 du CA .

## **Rappel des missions principales de BRULOCALIS :**

BRULOCALIS a été créée en 1993 et portait au départ le nom de « association des villes et communes ». Elle réunit les 19 communes et les 19 CPAS ainsi que certaines intercommunales dont le siège social est situé en région bruxelloise. Elle a comme organes de gestion : une assemblée générale, un conseil d'administration et un bureau. Le CA s'est réuni 4 fois en 2018 et le bureau 12 fois. Il y a également un comité directeur pour la matière des CPAS.

Les tâches des services de BRULOCALIS sont multiples :

- représenter les intérêts des pouvoirs locaux dans de nombreuses instances ;
- analyser le cadre législatif et réglementaire qui concerne les pouvoirs locaux et formuler des propositions en vue d'une meilleure prise en compte de leurs intérêts ;
- fournir des analyses aux pouvoirs locaux sur les questions soulevées par ceux-ci ;
- organiser des colloques, des événements à l'attention des pouvoirs locaux ;
- référencer les possibilités de subsides qui concernent les pouvoirs locaux ;
- réaliser et diffuser des publications.

Le CA a examiné de nombreux dossiers d'ampleur européenne, nationale ou régionale sous l'angle de l'intérêt des pouvoirs locaux.

BRULOCALIS assure un rôle de représentation :

- Europe : au sein du Congrès des pouvoirs locaux et régionaux d'Europe, au Conseil des communes et régions d'Europe.
- Fédéral : Union des villes et communes belges et dans une très grande série de conseils tels que le conseil des finances, le comité des usagers de la SNCB, la commission fédérale pour la sécurité routière, etc.
- Région : commission régionale de mobilité, comité d'accompagnement agenda 21, conseil consultatif du logement, etc...

Le personnel de BRULOCALIS est composé d'environ 40 personnes réparties entre différents services :

- services généraux ;
- service d'études ;
- section CPAS ;
- service information communication.

## **Les axes de travail en 2018 :**

Le Conseil d'administration a été appelé à débattre de sujets variés, au niveau régional et fédéral, citons notamment :

- Smart Région + Facturation électronique + Simplification administrative,
- Coordination des chantiers en voirie,
- statut du personnel et pensions,
- Aménagement du territoire (renseignements urbanistiques, suivi de la mise en œuvre de la réforme du COBAT, organisation de formation des agents communaux),
- Engagements de transparence et de bonne gouvernance de Brulocalis,
- Présentation Belfius : "Typologie des communes bruxelloises",
- Publicité des documents administratifs + Transparence et bonne gouvernance,
- Bilan des opérations de vote suite à la généralisation du vote électronique en Région bruxelloise.

Les services généraux de BRULOCALIS ont également participé ou organisé de nombreux groupes de travail, colloques, réunions,... citons notamment :

- Mobilité et voiries : groupe de travail autour de plusieurs thématiques innovantes :
  - les zones 30 généralisées, les Plans de Livraisons d'Entreprises (PLE), les bornes électriques, etc.
  - une formation qualifiante de conseiller en mobilité.
- Informatisation des Pouvoirs Locaux (PL), simplification administrative et smart city : groupe de travail autour "Simplification Administrative",
- Environnement, énergie et développement durable : organisation de différentes activités :
  - les appels à projets "Agenda Iris 21",
  - l'organisation d'un événement pour fêter les 10 ans d'Agenda 21 Local à Bruxelles,
  - le Moniteur du développement durable,
  - les ateliers développement durable,
  - l'Agenda du développement durable,
  - la représentation des communes et du forum.
- Ordre public et police administrative : groupe de travail autour du Règlement Général de Police.
- Subsidés : établissement d'une base de données, tableaux de comparaisons, agenda des appels à projet,.
- Europe et coopération internationale :
  - organisation d'un colloque intitulé "L'Europe dans ma Région - Dialogue citoyen sur la politique européenne de cohésion",
  - groupe de Travail Europe (GTE) sur outils d'information et de partage sur les programmes européens, appui au montage de projets, etc.

### **1. Le personnel**

Vivre Chez Soi compte 38 employés à charge de l'asbl et 6 à charge de la commune. L'équipe est entre autres composée de 23 aides familiaux et de 5 aides ménagères.

### **2. Le service social**

Nous continuons à observer un accroissement des nouvelles demandes d'aide avec une complexification grandissante des situations. Des réunions de travail ciblées sur des situations spécifiques sont dès lors organisées.

### **3. Le Centre de formation**

En parallèle des ses services d'aides, l'ASBL dispose également d'un centre de formation au sein duquel 19 étudiants ont suivi la formation toute l'année, dont 5 hommes.

### **4. La formation continue**

Les aides familiaux et ménagères sont tenus de suivre chaque année 30 heures de cours de perfectionnement. Cette année, ils se sont concentrés sur des formations de techniques de manutention. A ceci, s'est ajouté une supervision de l'équipe AF.

### **5. Les repas à domicile**

Pour rappel, Vivre Chez Soi assure la livraison et le suivi des commandes. L'élaboration et la préparation des repas ainsi que la facturation sont pris en charge par le CPAS.

En 2018, 1.015 repas de plus qu'en 2017 ont été livrés, soit une hausse de 3,28 %.

Au total, 226 foyers ont reçu des repas en 2017.

### **6. Le service « bricolage professionnel »**

Le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale (Direction Logement) nous a donné son accord pour le renouvellement du subside accordé pour le poste d'un ouvrier jusqu'en 2019. Sa mission est de répondre à la demande des bénéficiaires ayant besoin de réaliser chez eux des petits travaux en vue de contribuer au maintien à domicile.

En 2017, c'est pas moins de 139 interventions qui ont été assurées.

### **7. Mémoire Vive**

Pour rappel, Mémoire Vivre cherche, via la réalisation de court métrage, à offrir à la personne âgée la possibilité de parler d'une thématique bien précise, souvent en lien avec Watermael-Boitsfort.

En 2018, l'année a entre autres été chargée en projections publiques. Un travail de préparation des 100 ans des Cités-Jardin a également été réalisé.

## 8. Démarche d'évaluation qualitative

Cette démarche, prévue par le décret du 5 mars 2009, a eu pour thématique principale le « travail en équipes ». Etant donné les conditions que peuvent rencontrer les différents publics auxquels notre association est confrontée, il nous apparaît qu'un travail d'équipe comprenant l'échange d'informations, les coordinations entre les membres de notre personnel et d'actions spécifiques est l'élément le plus adapté afin de répondre aux diverses problématiques que peuvent connaître nos bénéficiaires (exemples : solitude, isolement, maladies, handicaps, pertes de la mobilité et de l'autonomie, difficulté d'adaptation dans certains domaines spécifiques...).

## 9. Les activités

Les activités ont pour objectif de permettre à celles et ceux qui le souhaitent de sortir de chez eux. Pas moins de 37 activités hebdomadaires ont été organisées en 2018.

## 10. Divers

- Pour rappel, en collaboration avec l'AIS Delta et le CPAS, Vivre Chez Soi met à disposition des logements de transit (bail de 6 mois renouvelable 3 fois). Les 3 logements sont constamment occupés.
- Nous accueillons toujours des bénéficiaires (*potes âgés*) autour du potager.

*RAPPORT VIVRE CHEZ SOI 2018.doc*

---

## 16 Rapport d'activité 2018 - Mission locale d'Etterbeek - Présentation: David Leisterh.

### 1. Introduction.

La Mission locale d'Etterbeek, active dans le secteur de l'insertion socio-professionnelle depuis 1991, accompagne, conseille et oriente les chercheurs d'emploi peu qualifiés.

### 2. En bref.

- La MLE maintient son taux d'emploi : 63,4 équivalents temps plein
- Le suivi individuel des Chercheurs d'emploi :

549	6h en 2017 7h en 2018	65 sorties	3853
Accompagnements conventionnés	Moyenne de rendez-vous a augmenté de 2017 à 2018	Nombre de sorties positives	Actions d'accompagnement

### 3. Actions.

#### a) en individuel

Des sessions individuelles sont organisées, par exemple : tables de l'emploi, réalisation d'un CV, bilan

socio-professionnel

- Sur base du tableau listing conventionnées d'Actiris : 549 accompagnements (dont 535 personnes différentes) accompagnées.
- 494 chercheurs d'emploi accompagnés en spontané
- 55 chercheurs d'emploi accompagnés suite à un adressage
- 7,2 heures d'accompagnement

#### **b) en groupe**

Des sessions collectives sont organisées pour aider à la réinsertion socio-professionnelle, notamment au travers de :

- 41 séances d'informations générales, durée de 2h
- 28 modules de préparation à l'entretien/look de l'emploi, d'une ½ journée
- 2 modules Look à l'emploi jeunes de 3 demi-journées

#### **4. Sensibilisation et détermination professionnelle.**

- 4 groupes de 170 heures par an
- 36 stagiaires dont 35 ont tout suivis (soit 97 % de taux de présence)
- 5 mises à l'emploi : 3 intérim, 1 CDI, 1 non précisé (les 30 autres continuent les formations ou recherches d'emploi)

#### **5. Les formations.**

La MLE organise 5 filières de formations différentes :

- préformation aux métiers de la sécurité ;
- vendeur en alimentation bio ;
- accompagnement à la validation des compétences FLE Aide-ménager (3 sessions) ;
- aide à domicile
- préformation des métiers aide aux personnes.

#### **6. Finances.**

Recettes: 3 520 490 €

Dépenses : 3 501 271 €

Résultat de l'exercice : 19 219 €

Les ratios de liquidité et de solvabilité de la MLE sont dans le vert.

*Rapport d'activité 2018 Mission locale d'Etterbeek.pdf*

## 1. RAPPEL INTRODUCTIF

VIVAQUA a pour objet l'étude, l'établissement, l'exploitation et le développement de services et d'installations de production, de traitement, de transport et de distribution d'eau potable , ainsi que l'égouttage et la lutte contre les inondations (bassins d'orage).

VIVAQUA peut faire toutes opérations et participer à toutes activités se rattachant directement ou indirectement à l'objet social ainsi défini.

VIVAQUA a été constituée le 12 décembre 1891 et est régie par l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

En vertu de l'accord de coopération du 13/02/2014, VIVAQUA est soumise à la tutelle de la Région de Bruxelles-Capitale.

Société coopérative à responsabilité limitée, VIVAQUA est une intercommunale pure qui associe :

- 23 villes et communes: Anderlecht, Auderghem, Berchem-Sainte-Agathe, Braine-l'Alleud, Braine-le-Château, Bruxelles, Etterbeek, Evere, Forest, Ganshoren, Ixelles, Jette, Koekelberg, Molenbeek-Saint-Jean, Ottignies-Louvain-la-Neuve, Saint-Gilles, Saint-Josse-ten-Noode, Schaerbeek, Uccle, Waterloo, Watermael-Boitsfort, Woluwe-Saint-Lambert, Woluwe-Saint-Pierre
- une intercommunale: l'Intercommunale des Eaux du Centre du Brabant Wallon (IECBW devenue in BW au 31 décembre 2017).

## 2. COMPÉTENCES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'Administration est l'organe de gestion de VIVAQUA. Il a les pouvoirs les plus étendus, notamment en ce qui concerne le personnel. En 2018, il s'est réuni 12 fois et était composé de 29 membres . Le Conseil d'Administration a, conformément aux statuts, désigné en son sein un Bureau Exécutif (anciennement Conseil de Gérance) de neuf personnes ; en 2018 , le Bureau Exécutif s'est réuni à 16 reprises.

En sa séance du 7 juin 2018, le Conseil d'Administration a décidé de déléguer certains pouvoirs aux membres du Bureau Exécutif, en application de l'article 32 des statuts sociaux.

Il a notamment délégué au Bureau Exécutif:

- la gestion journalière de VIVAQUA,
- le pouvoir de poser tout acte lié à la passation et à l'exécution des marchés publics, à l'exception de l'attribution des marchés dont le montant global dépasse 443.000 €, lesquels doivent être préalablement approuvés par le Conseil d'Administration
- le pouvoir de passation de certains marchés, sans limite de montant, par exemple les marchés d'énergie ou les marchés de travaux, en raison de leur spécificité et/ou de l'urgence qu'ils requièrent et en informant le Conseil d'Administration lors de la séance suivante
- le pouvoir d'attribuer des marchés, sans limite de montant, en exécution d'accords-cadres eux-mêmes préalablement approuvés par le Conseil d'Administration

- le pouvoir de faire toutes opérations ayant trait aux baux et locations de biens meubles et immeubles, de chasses et de pêches à consentir ou à souscrire par VIVAQUA
- le pouvoir de consentir toutes inscriptions hypothécaires, à l'exception de la vente de biens immeubles et droits réels immobiliers, dans la mesure où ces actes sont conformes aux résolutions prises par le Conseil d'Administration.

### **3. VIE DE L'ENTREPRISE**

#### ***3.1. Gestion du personnel***

Le Conseil d'Administration a accordé les promotions, procédé aux nominations et pris les décisions en matière de mise à la pension pour l'ensemble du personnel de VIVAQUA.

Il a également approuvé les décisions découlant de la réunion du Comité particulier de Négociation.

#### ***3.2. Cadre organique 2018 et 2019***

Le Conseil d'Administration a marqué son accord sur la nécessité de renforcer et de rajeunir les équipes de VIVAQUA, après 5 années consécutives sans remplacement des départs à la retraite, et de privilégier le recrutement d'agents contractuels à durée indéterminée ( pour autant , suite à la demande syndicale, que la proportion d'agents contractuels reste inférieure à 25% d'ici 2024). Début 2018, le Conseil a donc approuvé le cadre organique proposé pour 2018, qui présente une augmentation théorique de 2.5 % des effectifs par rapport à l'année précédente.

En décembre 2018, le Conseil d'Administration a approuvé le cadre organique 2019, qui poursuit la réalisation de l'objectif précité de rajeunir et renforcer les équipes de terrain, et qui tient compte de la mise en service prochaine de l'usine à coques en construction sur le site de Birmingham. Il représente une augmentation théorique des effectifs de 4,61% (ou 2.74 % si on neutralise l'usine à coques, activité nouvelle).

#### ***3.3. Création d'une Direction des Ressources Humaines et projets RH***

Eu égard aux enjeux auxquels VIVAQUA est confrontée en matière de ressources humaines, le Conseil a marqué son accord pour créer une Direction RH au sein de VIVAQUA et pour lancer une procédure de recrutement d'un(e) Directeur/Directrice RH.

#### ***3.4. Achats***

VIVAQUA est soumise à la législation sur les marchés publics applicable dans les secteurs spéciaux. Dans ce cadre, le Conseil d'Administration a procédé en 2018 à la passation de 15 accords-cadres et marchés publics. Les autres marchés, d'un montant inférieur à 443.000 € HTVA, ont été attribués dans le respect des règles de délégation formulées par le Conseil d'Administration en sa séance du 7 juin 2018.

#### ***3.5. Suivi des valeurs relatives à l'eau***

Le Conseil d'Administration a suivi de façon régulière les valeurs relatives à la production et à la fourniture d'eau, ainsi que les données concernant la composition de l'eau.

#### ***3.6. Budget***

Le Conseil d'Administration a approuvé les comptes d'exploitation 2016-2017 des activités de production, de distribution et d'assainissement d'eau. Le résultat de l'exercice consolidé 2016-2017, atypique puisque doublement consolidé après la fusion VIVAQUA-HYDROBRU, s'est soldé par un bénéfice de 35,462 MO€, qui est reporté en « Réserves » pour compenser d'éventuelles pertes du fonds de pension Hydralis. Le Conseil a également approuvé à l'unanimité le projet de budget 2018.

### ***3.7. Plan pluriannuel d'investissements 2019-2024***

Le Conseil a ratifié le projet de plan pluriannuel d'investissements 2019-2024 présenté aux Administrateurs. Ce plan pluriannuel est une première pour VIVAQUA et est imposé par la dernière modification de l'Ordonnance cadre - eau. Il s'agit d'un plan réaliste mais ambitieux qui maintient et augmente même les investissements, en particulier sur le réseau d'égouttage, et qui comprend aussi notamment de gros travaux planifiés au niveau de la production d'eau (mise en conformité des cabines électriques, galerie du Pequet à Vedrin, etc), la finalisation du programme de construction de bassins d'orage, la rénovation de 3 déversoirs principaux (dont la Rampe du Lion /Emissaire Rive droite), le remplacement de 22.000 compteurs puis 500 compteurs supplémentaires par an. D'ici à 2024, le plan prévoit un accroissement de 9% des investissements.

### ***3.8. Conclusion d'une convention VIVAQUA-BRUGEL***

Vivaqua va désormais devoir inscrire ses activités dans un cadre réglementaire, Brugel ayant été chargé de réguler et d'encadrer les tarifs en matière de distribution d'eau potable et d'assainissement en Région bruxelloise. Le Conseil a approuvé la convention VIVAQUA et BRUGEL qui fixe le cadre de la future méthodologie tarifaire 2021-2026.

### ***3.9. Demande de subsides pour 2019***

Le Conseil a adopté à l'unanimité la note adressée à la Région de Bruxelles-Capitale afin d'obtenir un subside de 20 MO € ainsi qu'un subside complémentaire conditionnel de 7,5 MO €. La note abordait également la nécessité de modifier le contrat conclu entre VIVAQUA et la SBGE. VIVAQUA souhaite percevoir une contrepartie financière pour la prise en charge de la facturation et du recouvrement de la redevance épuration en Région de Bruxelles-Capitale. A titre de comparaison, les distributeurs d'eau flamands et wallons sont rémunérés pour ce même service.

### **3.10. Amélioration du service aux clients**

a) VIVAQUA, entité fusionnée, émet quantité de factures papier chaque année.

Outre le coût élevé de cet envoi classique par poste (1,80 €/facture, contre 0,30 €/facture envoyée électroniquement via la plate-forme Doccle, désignée par le Conseil d'Administration), le passage progressif vers une facturation électronique est l'étape préalable à une mensualisation des provisions, comme cela existe déjà dans tous les autres secteurs publics et privés fournisseurs de services (énergie, télécoms, ...). Un test en situation réelle a été lancé en mars 2018 avec des collaborateurs de VIVAQUA domiciliés en Région bruxelloise, l'implémentation, sur base volontaire, à destination des abonnés bruxellois disposant d'un compteur individuel a débuté en juillet 2018.

b) Entre 2012 et 2016, les appels téléphoniques entrants ont augmenté de 82%, et force est hélas de constater que seulement moins de 28% des appels étaient pris en charge/répondus début 2017. Ce service déficient au client mettait à mal l'image de VIVAQUA, service public, mais avait également pour effet d'exposer les agents à une agressivité croissante de la part des usagers. Le nouveau call center, projet prioritaire mené par la DFC et le DTI en collaboration avec Nextel, est opérationnel depuis mai 2018 : il

visé à mieux aiguiller les demandes, à instaurer une voie « express » pour les demandes faciles à traiter, à proposer d'autres possibilités de contact, à instaurer une boîte vocale permettant un contact 24h/24, à améliorer le reporting et à diminuer le stress des agents. Une hot line (accès prioritaire pour les assistants sociaux des CPAS) a également été créée début novembre 2018.

L'ambition qui était en tout cas, dans un horizon de temps relativement proche, de passer de 28% d'appels entrants traités à 50% a été atteinte à fin décembre 2018. Il faudra évidemment faire mieux dans les mois à venir.

### ***3.11. Elaboration du plan stratégique 2019-2024 VIVAnext***

Le Conseil d'Administration de VIVAQUA a approuvé en janvier 2018 le principe de l'élaboration d'un plan stratégique sur base d'une approche participative. La société nGage a été désignée pour accompagner cette démarche ambitieuse et inédite au sein de VIVAQUA devant se finaliser en décembre 2018 et aboutir en mars/avril 2019 à un projet d'entreprise 2019-2024 .

Le Conseil a marqué en juin 2018 son accord unanime sur la méthodologie, le calendrier, la définition de la Mission, de la Vision, des Valeurs et des Objectifs stratégiques qui lui ont été présentés.

### ***3.12. Retrait des communes flamandes***

Dans le cadre du retrait des communes flamandes, il a été décidé, en concertation avec les 3 opérateurs concernés, de postposer le transfert effectif des activités au 1er avril 2018. En conséquence, entre le 1er janvier 2018 et le 31 mars 2018, VIVAQUA a continué à prester ses services pour le compte des trois nouveaux opérateurs et ce, moyennant la prise en charge de ses coûts par les 3 opérateurs selon une clé de répartition de 70% (De Watergroep) – 25% (Farys) et 5% (Infrac). La convention fixant ces modalités a été approuvée par le Conseil.

### ***3.13. Distribution d'eau sur le site de l'aéroport de Zaventem : reprise de l'activité par FARYS***

VIVAQUA a décidé de transférer à la TMVW/FARYS le contrat de concession d'exploitation du réseau de distribution sur le site de l'aéroport de Zaventem. VIVAQUA restera le fournisseur exclusif d'eau en gros de l'aéroport jusqu'en 2055. Le Conseil a approuvé à l'unanimité le résultat des négociations avec l'opérateur flamand, ainsi que les projets de conventions y annexés.

### ***3.14. Convention RIOTHERMIE***

VIVAQUA a développé un concept de riothermie consistant à placer, à faible coût, un échangeur de chaleur dans un égout existant lors de sa réhabilitation.

Le Conseil a marqué son accord sur le projet de convention conclu entre VIVAQUA et la Commune d'Uccle en vue d'utiliser la riothermie pour équiper un bâtiment administratif en cours de rénovation. Ce projet - pilote permettra à VIVAQUA de vérifier le bien-fondé de cette technique en vue d'un développement futur.

### ***3.15. Convention avec le Musée des Egouts***

VIVAQUA et le Musée des égouts de la Ville de Bruxelles ont établi un projet de convention qui a été approuvé à l'unanimité par le Conseil d'Administration.

La collaboration vise, notamment, à mieux faire connaître au public et aux visiteurs les métiers, l'histoire, l'outillage et les techniques liés à la gestion des égouts et à développer la promotion de nos activités réciproques. Pour ce faire, VIVAQUA mettra en dépôt une série de documents, d'équipements, de matériel photographique et vidéo auprès du Musée et fournira une expertise et des informations sur ses projets innovants. Elle participera aussi à la formation des guides.

### ***3.16. Extinction du litige TMVW/IWVB relatif à la clause d'indexation***

Le Conseil d'Administration a approuvé à l'unanimité le projet d'accord relatif à l'extinction des litiges liés aux cessions de réseaux entre la TMVW et l'IWVB d'une part, et VIVAQUA d'autre part. Il s'agit, pour chaque partie de formellement signifier sa renonciation définitive de poursuivre les litiges en cours et de ne pas entamer de nouveaux recours en lien avec ces dossiers.

## **4. BONNE GOUVERNANCE**

### ***4.1. Rémunérations des membres du Conseil d'Administration***

Suite à l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018 de l'Arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale fixant les plafonds en matière de rémunérations et autres avantages pour les mandataires publics, en ce compris les Administrateurs et membres du Bureau Exécutif de VIVAQUA, le Conseil d'Administration a établi une nouvelle grille de rémunérations.

### ***4.2. Révision des statuts sociaux pour clarifier les rôles et les responsabilités des organes décisionnels de VIVAQUA***

- a. Les statuts sociaux de VIVAQUA ont été révisés lors de l'Assemblée générale du 7 juin 2018. Les rôles et responsabilités des différents organes de VIVAQUA (Conseil d'Administration, Bureau Exécutif en lieu et place de l'ancien Conseil de Gérance, Comité de Direction) ont été revus à la lumière des recommandations de l'OCDE, du Code Buisse et du Code belge de gouvernance de 2009 : ainsi par exemple le Comité de Direction, désormais chargé officiellement de la gestion journalière et de la gestion opérationnelle sous la présidence de la Directrice générale, a-t'il été doté d'une existence statutaire et responsabilisé ; ainsi des comités spécialisés (voir infra ) ont-ils été créés et des règles de délégation claires ont-elles été définies en cascade afin notamment de permettre au Conseil d'Administration de se concentrer sur les sujets stratégiques et sur les missions que lui réserve la loi (comme l'approbation du budget et l'arrêt des comptes annuels) ; ainsi le Conseil d'Administration et le Bureau Exécutif ont-ils récemment arrêté leur Règlement d'ordre intérieur.
- b. Mise en place des Comité d'Audit et Comité de Rémunération. Le Conseil d'Administration a adopté à l'unanimité la composition des Comités d'audit et de rémunération. Le Comité de rémunération se réunira au moins 1 fois par an et le Comité d'audit en principe 4 fois par an. Le Comité d'audit comprend 3 Administrateurs non exécutifs ainsi que des invités permanents extérieurs au Conseil d'Administration (2 minimum). Le Comité de rémunération comprend, quant à lui, 5 Administrateurs non

### ***4.3. Convocation d'une Assemblée générale extraordinaire***

Jusqu'ici, le renouvellement des organes de gestion de VIVAQUA se faisait lors de l'Assemblée Générale ordinaire du mois de juin qui suivait les élections communales. Cependant, de nombreuses décisions importantes devant être prises début 2019 (dont le Plan stratégique 2019-2024) et afin d'assurer la continuité du fonctionnement de l'entreprise, le Conseil d'Administration a décidé à l'unanimité d'organiser une Assemblée Générale extraordinaire pendant la deuxième quinzaine de février 2019 afin de procéder au renouvellement des organes de gestion.

## 1 INTRODUCTION

L'A.L.E de Watermael-Boitsfort est située depuis mai 2012 dans les locaux de la « Maison de l'Emploi » situés rue du Pinson, 127. Se trouver dans le même bâtiment permet aux chercheurs d'emploi de retrouver en un seul lieu plusieurs instances liées à leur recherche d'emploi.

Les **permanences** se tiennent le lundi matin de 9 à 12 h, le mercredi de 9h00 à 12h00 et le 2<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> de jeudi du mois de 9h00 à 12h00. L'ALE reçoit aussi sur rendez-vous le lundi après-midi.

## 2 LE PERSONNEL

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, plusieurs compétences de l'ONEM sont transférées aux Régions et Communautés. Les agents ALE ont dès lors changé d'employeur et sont maintenant engagés par la Région Bruxelloise et plus particulièrement par **Actiris** qui s'occupe de l'emploi.

Le maintien en asbl implantée au niveau communal devrait nous permettre de garder une certaine autonomie respectueuse des spécificités locales.

**L'objectif de l'ALE** de Watermael-Boitsfort est de pouvoir maintenir la **qualité du service** offert tant aux utilisateurs qu'aux prestataires et d'améliorer le dispositif actuel en collaboration avec toutes les ALE bruxelloises.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, Monsieur Dirk Olieslaeger avait repris la fonction de coordinateur mi-temps en remplacement de Madame Fabienne Diez partie à Auderghem à temps plein. Madame Isabelle Vandam a été engagée à mi-temps par Actiris depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2016 et a repris les fonctions de responsable de l'ALE depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2016.

## 3 LES MISSIONS ET ACTIVITES DE L'ALE

### 3.1 Missions principales

Les missions des Agences Locales pour l'Emploi consistent à organiser et développer des activités créatrices **d'emploi qui ne sont pas rencontrées par les circuits de travail réguliers** et à accompagner un public très éloigné du marché de l'emploi dans un parcours de réinsertion socioprofessionnelle. La mission principale est donc de permettre à des chômeurs de longue durée **d'effectuer de petits travaux de proximité** et ainsi de pouvoir maintenir une activité professionnelle.

Cette **vocation d'insertion** est également axée vers le service à la collectivité de façon à améliorer la cohésion sociale et la qualité de vie au niveau essentiellement local.

#### **Qui peut travailler pour l'ALE ?**

- **les chômeurs complets indemnisés** qui, au cours des 36 mois précédant leur inscription dans une ALE, ont été **indemnisés pendant au moins 24 mois (ou 6 mois s'ils ont atteint l'âge de 45 ans) ;**

- les personnes qui bénéficient du **revenu d'intégration ou d'une aide sociale financière du CPAS** et qui sont inscrites comme demandeur d'emploi inoccupé.

Ceux-ci peuvent effectuer de **45 heures à 70 heures de travail par mois** et gagner ainsi un **supplément** à leur allocation de maximum **287 €** selon les secteurs (ASBL à 45 heures ; Ecoles et Jardinages à 70 heures).

Le nombre de chômeurs dans les conditions pour travailler en ALE s'élève au 31/12/2018 à **708 personnes** (322 hommes et 386 femmes) selon le listing fourni par l'ONEM.

Toute **personne privée** qui habite Watermael-Boitsfort, **les asbl et associations non commerciales, les copropriétés, les établissements d'enseignement ou les autorités locales**, peuvent faire appel à l'ALE afin de se faire aider de manière légale dans certains domaines d'activités.

Le **droit d'inscription** à l'ALE pour les utilisateurs a été fixé à **7,45 €**. L'indemnité horaire s'élève à **6,20 €** déductible fiscalement à raison de 30 %. Le chercheur d'emploi perçoit **4.1 €** par heure payés en plus de ses allocations de chômage.

### 3.2 L'aide aux formations individuelles

Une des autres missions de l'ALE est de **financer des projets de formations individuelles ou collectives** sur base de demandes qui nous sont remises par les demandeurs d'emploi ou suscitées par nous-mêmes. Pour remplir cette mission, 25 % de la quote-part remboursée par EDENRED doit être dépensée. Si celle-ci n'est pas dépensée, elle doit être reversée à l'ONEM.

Par ailleurs, les petites ALE comme celles de Watermael-Boitsfort manquent de moyens en terme de temps et de personnel pour pouvoir utiliser de manière optimale le budget « formation ».

Néanmoins, **3 formations et 2 cours du soir** ont été financées en 2018 :

- Formation aide-enseignant - 1 personne – 1 mois
- Formation de bachelier conseiller conjugal et familial – 1 personne 2 ans
- Formation au transport de marchandises par route – 1 personne - 1 an
- Formation en langue – anglais à l'Institut Auderghemois - promotion sociale

1 personne – cours du soir année académique 2017-2018

- Formation en langue – français à l'Institut Auderghemois - promotion sociale

1 personne – cours du soir année académique 2017-2018

### 3.3 Le projet local « Rug Boost » - septembre 2017 – fin octobre 2018

Le club de Rugby de Boitsfort s'est manifesté pour venir en soutien des chercheurs d'emploi de la Commune de Boitsfort en mettant en évidence les valeurs véhiculées par ce sport (Esprit d'équipe – entraide – comportement – assiduité – respect – dépassement de soi,...).

C'est à partir d'un brainstorming entre les partenaires de la Maison de l'Emploi de Boitsfort, les dirigeants et les coachs du Club de Rugby que le projet local 2017 est né.

Ce projet de remobilisation vise à proposer à un groupe d'une douzaine de Chercheurs d'emploi à la fois une remise en forme physique via notamment une initiation au Touch'Rugby couplée à un programme d'orientation professionnelle et de recherche active d'emploi.

Ce projet a duré 6 mois et a été décliné en 3 phases de 2 mois :

- a/ Remobilisation
- b/ Détermination de projet
- c/ Recherche active d'emploi

Des actions spécifiques liées aux différentes phases sont organisées conjointement par les partenaires de la Maison de l'Emploi et des intervenants externes.

De manière transversale, tout au long des 6 mois, les participants sont initiés et accompagnés à la pratique du Rugby afin de bénéficier des valeurs véhiculées par ce sport (Esprit d'équipe – Entraide – Comportement – Assiduité – Respect – Dépassement de soi).

Ils bénéficient tous d'un parrain du Club de Rugby.

La Convention de Partenariat a été signée en date du 2 janvier 2018 et prévoit une subvention de 18300 euros pour les actions développées entre le 1 octobre 2017 et le 30 septembre 2018.

Le présent rapport doit permettre de débloquer le solde dû de 20% du montant global par l'atteinte des objectifs définis dans le texte de la convention.

### **Conclusions et perspectives.**

Les participants furent globalement très satisfaits du projet.

A ce titre, une évaluation a été réalisée avec chaque participant de manière individuelle à la fin de la formation.

De nombreux éléments sont apparus : changement global chez chacun, sentiment de renforcement pour « affronter » la recherche d'emploi, renforcement de la confiance en soi, détermination d'un projet professionnel permettant de savoir que faire pour la suite, apprentissage de nombreux outils (au niveau de la recherche d'emploi mais aussi au niveau de la santé, de la communication, etc.).

Des éléments négatifs ont été relevés : certains trouvaient qu'il y avait trop de sport, là où d'autres étaient déçus de l'arrêt du sport à la fin de la formation ; une participante a également soulevé le fait que le programme était relativement trop chargé.

Nous avons remarqué que le fait d'être en groupe fut un élément très important pour cette remobilisation.

Dès le départ, les participants se sont rendus compte « qu'ils n'étaient pas seuls » dans leurs difficultés, et le groupe fut soutenant pour chaque participant.

Une vraie dynamique de groupe s'est créée, ce qui a permis aux participants de se sentir à l'aise pour travailler sur eux-mêmes, de s'entraider mais aussi de se motiver à faire du sport (alors qu'ils ne trouvaient pas de motivation en étant seul), de se sentir confiant dans son projet professionnel, etc.

Le fait d'avoir une personne de référence tout au long du projet fut par la plupart relevé comme étant précieux pour ne pas lâcher.

Nous avons également remarqué que se centrer sur des aspects globaux : santé, bien-être et sport et pas uniquement sur la recherche d'emploi, permettait une remobilisation d'autant plus importante (en termes de rythme quotidien, de confiance en soi, de motivation à chercher de l'emploi, etc.). De plus, chaque participant a pu remarquer que ces différents facteurs ont un impact sur l'obtention d'un emploi et sur sa pérennité.

Si le projet était à refaire, voici les principaux éléments qui seraient adaptés :

- Pas d'intégration à une équipe de sport pré-existante et choix d'un autre sport que le Touch rugby ou proposition de différents types de sports;
- Allègement du programme en termes d'horaire et de durée.

Il n'y aura pas de pérennisation du projet en tant que tel. Cependant, étant donné l'impact positif du groupe et de l'aspect global, nous allons continuer à réaliser des formations de groupe appréhendant la personne dans sa globalité.

## **3.4 Collaboration avec 50swork in Brussels**

50s@work asbl, dont l'objet est de favoriser l'emploi des plus de 45/50 ans, lance la quatrième édition de 50swork in Brussels, avec le soutien de ses partenaires.

L'objectif du projet est d'aider les personnes concernées à (re)trouver une place dans la vie professionnelle, qu'il s'agisse de retrouver du travail, d'opter pour une formation qualifiante ou de créer sa propre entreprise.

### 3.5 La promotion des plans d'embauche

Depuis plusieurs années déjà, l'ALE est chargée de renseigner tant les demandeurs d'emploi que les employeurs sur les différents **plans d'embauche**.

Cette mesure est un moyen d'augmenter le taux d'emploi en général. Elle favorise la réinsertion des demandeurs d'emploi dans le circuit normal du travail par l'octroi :

La région de Bruxelles-Capitale a simplifié les conditions d'accès du plan Activa afin de donner davantage de chances aux chercheurs d'emploi bruxellois.

L'employeur peut bénéficier d'une allocation de 15.900 € sur 30 mois directement déduite sur le salaire net du travailleur.

Des incitants à la formation d'une valeur de 5000 € max. peuvent être versés à l'employeur pour compenser les coûts de formation du travailleur.

### 3.6 Le travail administratif de l'ALE

L'A.L.E doit aussi quotidiennement faire du travail administratif :

- **Convoquer les chercheurs d'emploi** repris sur un listing mensuel et qui sont en règle pour travailler pour l'ALE ;
- **Promouvoir ses services** au sein des sociétés non commerciales, ASBL, écoles, habitants de Watermael-Boitsfort ;
- **Inscrire des prestataires et utilisateurs** de l'A.L.E ;
- **Faire le matching** entre prestataires et utilisateurs ;
- **Tenir la comptabilité** de l'ALE ;
- **Mettre à jour** mensuellement des listings de l'O.N.E.M..
- **Porter des projets locaux** (je suis entreprenant, Rug'Boost,...)

## 4 LES STATISTIQUES DE L'ALE EN 2018

### 4.1 STATISTIQUES DES PERMANENCES DE L'ALE

Les **permanences** se tiennent **les lundis** de 9 à 12 h, **les mercredis** de 9 à 12 h et les **jeudis (2è et 4è)** de 9 h00 à 12 h00..

Nous recevons en moyenne **50 personnes par mois** lors de ces permanences.

Il s'agit principalement de demandeurs d'emploi qui veulent s'inscrire, avoir leurs documents mensuels, qui viennent chercher du travail, qui se renseignent sur les formations à envisager et aussi pour des renseignements divers.

**Les habitants de la commune** viennent aussi demander des informations concernant les activités autorisées par l'ALE : garde d'enfants, petits travaux de bricolage, accompagnement de personnes âgées

ou moins valides, aide pour les formalités administratives, aide au petit entretien de jardin et aide pour le nettoyage des locaux des ASBL, etc.

## 4.2 STATISTIQUES DE L'ALE CONCERNANT LES PRESTATAIRES

### Chômeurs entrant dans les conditions ALE à Watermael-Boitsfort.

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
2012	323	416	739
2013	351	412	763
2014	329	433	762
2015	339	426	765
2016	336	404	740
<b>2017</b>	318	373	691
<b>2018</b>	<b>327</b>	<b>391</b>	<b>718</b>

### Demandeurs d'emploi actifs à l'ALE de Watermael-Boitsfort

<b>2017</b>	Hommes	Femmes	TOTAL
Chômeurs inscrits à l'ALE, y compris ceux domiciliés hors commune.	<b>56</b>	<b>82</b>	<b>138</b>
Chômeurs inscrits à l'ALE, domiciliés à Watermael-Boitsfort.	<b>48</b>	<b>74</b>	<b>122</b>

<b>2018</b>	Hommes	Femmes	TOTAL
Chômeurs inscrits à l'ALE, y compris ceux domiciliés hors commune.	<b>56</b>	<b>86</b>	<b>144</b>
Chômeurs inscrits à l'ALE, domiciliés à Watermael-Boitsfort.	<b>46</b>	<b>78</b>	<b>124</b>

### Total des heures prestées à l'ALE de Watermael-Boitsfort

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>22.669</b>	<b>21.854</b>	<b>21.715</b>	<b>22.963</b>	<b>22.023</b>	<b>21.796</b>	<b>19.322</b>

## 4.3 STATISTIQUES DE L'ALE CONCERNANT LES UTILISATEURS

### TABLEAU DE REPARTITION DES ACTIVITES CHEZ LES UTILISATEURS

Activités	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bricolages	9	10	8	14	11	16	<b>20</b>
Tâches ménagères	10	9	7	7	7	6	<b>3</b>
Garde d'enfants	14	15	15	11	13	15	<b>6</b>
Ecoles	1	1	6	4	4	6	<b>6</b>

Autorités locales	4	4	1	1	1	2	2
Asbl (travaux divers)	26	28	24	33	38	40	35
<b>TOTAL</b>	64	67	61	70	74	85	72

#### 4.4 QUOTE-PART SUR CHEQUES ALE

##### TABLEAU EVOLUTIF DE LA QUOTE-PART SUR CHEQUES

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
11042€	9292,78€	11469,09€	11579,68€	11929.69 €	11229.22	9738.19

## 5. CONCLUSIONS

L’ALE reste un maillon important dans le cadre de l’**insertion socio professionnelle** des **chômeurs de longue durée** et des bénéficiaires de l’aide du **CPAS** (14 personnes viennent du CPAS). Elle permet à ces personnes de garder un pied dans le marché de l’emploi et, pour certaines, de l’utiliser comme un levier pour (re)trouver un emploi plus stable. Pour d’autres, les activités ALE leur permettent de **garder des contacts sociaux** et une place dans une société où la valeur « travail » reste un **signe d’intégration** et d’appartenance au système. La mise en contact entre prestataires et utilisateurs est le plus souvent positive et permet à l’un et à l’autre de se rendre mutuellement des services et de sortir de leur isolement respectif. Par ailleurs, suite à la mise en œuvre des mesures de dégressivité des allocations de chômage, le travail en ALE est devenu, pour certains, une véritable bouée de sauvetage leur permettant de ne pas couler totalement face à l’augmentation du coût de la vie.

**Depuis janvier 2016** et la régionalisation de l’emploi, le personnel de l’ALE a changé d’employeur et est maintenant sous contrat chez Actiris.

Le maintien en asbl implantée au niveau communal nous permet de garder une certaine autonomie respectueuse des spécificités locales. L’objectif de l’ALE de Watermael-Boitsfort est de pouvoir maintenir la qualité de services offerts tant aux utilisateurs qu’aux prestataires et d’améliorer le dispositif actuel en collaboration avec toutes les ALE bruxelloises.

## 6 DIVERS

L’ALE de Watermael-Boitsfort a organisé un **lunch** en ce début d’année 2019 pour remercier ses prestataires pour le travail accompli. Cela leur permet de se rencontrer et d’aborder l’année nouvelle d’une manière festive.

Ce fût aussi l’occasion de les féliciter pour les nombreuses heures qu’ils ont prestées en 2018.

Une **quarantaine de personnes** ont assisté à ce lunch et ont reçu à cette occasion un **chèque cadeau de 15 euros**. Ceux qui n’ont pu y assister se verront distribuer ce chèque lors de leur prochaine visite à l’ALE.

## 7 MODIFICATIONS DE LA REGLEMENTATION SUR LA DISPONIBILITE DU CHERCHEUR D’EMPLOI

### Contrôle de la disponibilité sur le marché de l’emploi

Jusqu’en 2016, le travailleur ALE qui avait travaillé 180 heures au cours des 6 mois précédents était

dispensé du contrôle de la disponibilité sur le marché de l'emploi.

Suite à la 6<sup>è</sup> réforme de l'Etat et depuis janvier 2017, le travailleur **ALE ne peut plus bénéficier d'une dispense de disponibilité** (sauf dans le cas d'une inaptitude permanente au travail de 33 % au moins).

Dès lors, le chercheur d'emploi travaillant pour l'ALE doit, pour continuer à avoir droit à des allocations de chômage, satisfaire à un certain nombre de conditions pendant toute la durée de son chômage et ne peut pas refuser un emploi convenable qui lui est proposé.

Il doit être également disponible sur le marché de l'emploi, c'est-à-dire :

- **collaborer activement** aux actions d'accompagnement, de formation, d'expérience professionnelle ou d'insertion qui peuvent être proposées par Actiris.
- **chercher activement un emploi, par exemple :**
  - **consulter** régulièrement les **offres d'emploi** et répondre aux offres qui se présentent ;
  - **poser spontanément sa candidature** auprès d'employeurs potentiels ;
  - **s'inscrire** auprès de bureaux de recrutement ou de sélection ou auprès d'agences d'intérim.

Ces démarches vers l'emploi sont évaluées par Actiris. L'objectif est, avant tout, de soutenir le chercheur d'emploi dans sa recherche d'un emploi, mais aussi de contrôler sa disponibilité sur le marché de l'emploi. Cette **procédure de contrôle** concerne les chercheurs d'emploi qui bénéficient des allocations d'insertion ou de chômage octroyées par l'ONEM et si les conditions suivantes sont réunies :

- être chômeur complet ;
- être inscrit obligatoirement comme chercheur d'emploi depuis au moins 9 mois et ne pas être dispensé de cette obligation ;
- ne pas avoir atteint l'âge de 60 ans ;
- être apte au travail au sens de l'assurance maladie-invalidité ;

## **8 MODIFICATIONS DES CHEQUES ALE EN REGION BRUXELLES-CAPITALE**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat, la compétence liée au régime ALE a été transférée à la Région de Bruxelles-Capitale.

**Le 31 décembre 2017**, le contrat entre l'ONEM et l'entreprise Edenred concernant l'émission de chèques ALE est arrivée à expiration. Actiris, pour la Région de Bruxelles-Capitale, a choisi de maintenir ce système sans le réformer. Un nouveau contrat avec l'entreprise Edenred a été signé dans cette logique de continuité.

Voici concrètement ce qu'il faut savoir :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, on entre dans le nouveau système où les chèques émis sont habillés aux couleurs d'Actiris. Seuls les numéros de compte pour le paiement des chèques ALE et le numéro d'utilisation ont changé.

## **9 L'EMPLOI EN BREF EN 2018 EN REGION BRUXELLOISE**

### **Décembre 2018 : 50<sup>è</sup> baisse successive du chômage à Bruxelles**

Le taux de chômage est au plus bas depuis 1992.

Fin décembre 2018, Bruxelles comptait 88.317 chercheurs d'emploi, soit un taux de chômage de 15.7 %. Pour le mois de décembre, il faut remonter à l'année 1992 pour trouver un taux de chômage plus bas (15,1 %).

La 50<sup>è</sup> baisse successive du chômage correspond à une diminution de 2.774 personnes par rapport à 2017 (-3,0 %) , de 8.419 personnes par rapport à 2016 (-8.7 %) et de 12.401 personnes par rapport à 2015 (-12.3 %). En comparaison avec le mois de décembre 2014, le nombre de chercheurs d'emploi a diminué de 19.600 unités, soit une baisse de 18.2 % en 4 ans.

Le chômage des jeunes, en baisse continue depuis 67 mois, atteint quant à lui un taux de 23.2 %. Bruxelles compte 8.893 jeunes chercheurs d'emploi, soit 719 de moins que l'an dernier (-7.5 %), 1.795 de moins qu'en décembre 2016 (-16.8 %) et 2.712 de moins qu'en décembre 2015 (-23,4 %). Le nombre de jeunes chercheurs d'emploi a baissé de 30.8 % (-3.956) depuis 2014.

---

## 19 **Rapport d'activité 2018 - asbl La Vénerie - Présentation: Joelle van den Berg.**

Cela fera bientôt 50 ans que l'asbl la Vénerie (créée en 1971 et reconnu comme Centre Culturel en 1972) marque le paysage culturel de WB et au-delà même de notre commune. Sa réputation est bien ancrée.

Dans le cadre du nouveau Décret des Centres culturels (adopté par le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles le 21 novembre 2013), la Vénerie a été amenée en 2018 à finaliser la rédaction de son contrat-programme pour 2020-2025. S'appuyant sur une analyse partagée (menée en 2016/2017), elle s'est donnée comme enjeu sociétal de « *mailler le nouvel ensemble d'habitants naissant à WB en vue de faire de cette proximité un terreau pour construire une identité cosmopolite au Sud Est de Bruxelles* ». Pour investir ce nouvel enjeu, le Centre culturel (CC) visera davantage à développer et soutenir des projets « *hors les murs* », pour habiter l'espace public et développer du lien social.

Concrètement, l'action culturelle de La Vénerie s'articule principalement autour des domaines suivants : les « arts de la scène », « l'audiovisuel », les « Ateliers Vénerie » (centre d'expression et de créativité), « culture école » (arts à petits pas) ainsi que des « cycles thématiques et des événements », dont la « Fête des fleurs ».

Passons rapidement en revue ces différents domaines et quelques éléments qui les ont marqués au cours de l'année 2018.

### **Les Arts de la scène**

A travers le théâtre, le cirque, la musique, le spectacle jeune public, les arts de la rue... La Vénerie s'attache à proposer un panel diversifié de spectacles, pour toucher un large public, et à susciter débat et réflexions.

Citons notamment les spectacles : « Noodle Brain » (Cie Arts Nomades) mis en place dans les l'espace public des logements sociaux En bords de Soigne (Dries), « C'est pas Noël » avec l'asbl Racontance, « Pas pleurer » de Lydie Salvayre en partenariat avec le Théâtre de Poche ; ou encore la comédie musicale « Peter Pan » en co-production avec l'Académie de musique de WB.

En chiffre : 43 spectacles dont 87 représentations (dans et hors du CC) et + de 9500 personnes.

### **Evènement : la Fête des fleurs « mai 68 »**

Moment attendu, la 30<sup>e</sup> édition de la Fête des Fleurs s'est jouée sur une journée en mai 2018. Elle a accueilli 22 spectacles de rue ou circassiens (39 représentations) et plus ou moins 3000 personnes ! Idéalement menée une année sur deux, un décalage d'une année aura lieu en 2020 de manière à alterner cette organisation conséquente avec celle, tout autant impliquante, de la Zinneke (qui aura lieu le 16 mai 2020).

Autre événement, propulsé en 2018 par les bénévoles du GRACQ Watermael-Boitsfort, le festival « En roues libres » qui a pour but de montrer qu'il est possible, sans être un athlète, de voyager autrement.

### **L'Audiovisuel**

Secteur fondateur de La Vénerie, le secteur audiovisuel diffuse et soutient des réalisations, « hors des standards commerciaux », mais il sélectionne aussi des films, des documentaires ou reportages qui

interrogent et qui développent un regard sur le monde.

En Chiffres :

39 Cinés apéros - 11 Cinés familles (1X/mois) - 17 cinés débats (24 séances)

15 séances Toiles filantes (cycle de conférences avec Olivier Lecomte dt 6 conférences sur la Grande Guerre) - 8 Mardis de l'art

13 cinés-écoles (20 séances) dans le cadre des Arts à petits pas

Ainsi que deux Festivals : Images mentales et Brussels in love.

Au total : + de 15 000 spectateurs.trices.

Citons également le Collectif Photos, fondé par les participants aux Ateliers photo, qui vise à sillonner la commune et rendre compte de la diversité du territoire de Watermael-Boitsfort.

### **Les Ateliers Vénérie**

A travers l'exercice des pratiques artistiques, les ateliers Vénérie visent à créer petit à petit les conditions d'écoute et de réponse aux multiples interpellations de la société.

Jeunes (surtout) et moins jeunes sont accueillis lors des ateliers hebdomadaires et lors de stages, qui se donnent principalement dans les salles des Écuries, autour des arts de la scène et de la rue, des arts plastiques et même des arts culinaires ;-).

Citons notamment le succès du spectacle « La cerisaie » créé avec des jeunes lors de ces ateliers, qui a été diffusé non seulement à WB mais aussi dans un autre CC.

Joli Logis, permettant la rencontre des habitant.e.s avec un artiste-animateur installé dans une caravane au cœur du quartier, s'est poursuivi pour une ultime fois en 2018, dans le quartier des Dryades.

Des chiffres : 370 participants et 1350 spectateurs.

### **Cycles thématiques**

Avec le partenaire « Les compagnons de la transition », deux cycles de spectacles et conférences-débats ont été co-construits autour de la migration, faisant écho aux nombreux.ses boitsfortoises qui hébergent et prêtent main-forte à la plate-forme citoyenne d'aide aux réfugiés. Ces cycles s'inscrivent également dans l'engagement de la Vénérie et du secteur culturel au sein du label « United stages ».

### **Culture école**

Depuis plus de vingt ans, principalement via le projet « Art à petits pas », sont organisés à destination des publics scolaires : des spectacles, des visites d'expositions, des ateliers d'expression artistique, des résidences d'artistes, et plus récemment, une recherche-action avec les équipes pédagogiques et les acteurs culturels du territoire. L'enjeu majeur est de sensibiliser les élèves et les enseignants aux potentiels pédagogiques de l'expression artistique et d'intégrer les arts et les cultures dans le parcours scolaire de l'enfant.

### **Partenariats et maillage**

Cet ensemble d'activités très diversifiées de La Vénérie est rendu possible, bien sûr grâce à son équipe, ses infrastructures et ses moyens, mais également grâce aux multiples collaborations et partenariats menées avec d'autres acteurs culturels locaux (dont les bibliothèques de WB, l'Académie...) ou extérieurs (Théâtre de Poche...), avec des acteurs sociaux (maisons de quartier, PCS, Maison des jeunes...), avec des associations (locales ou thématiques), etc., qui font du CC un riche creuset de relations, de créativité et de dynamisme sur le territoire boitsfortois.

### **Budget**

Le Centre Culturel de WB, asbl la Vénérie, ce sont 21 employés représentant 16 ETP, aux côtés de nombreux collaborateurs contractuels.

C'est un budget de l'ordre de 1,1 Mi d'€ dont 80% consacrés aux charges salariales.  
Le compte de résultat présentait un bénéfice de l'ordre de 15.000 € en 2018.

### **Institutionnel**

Le statut de Centre culturel reconnu par la Fédération Wallonie Bruxelles va de pair avec un Conseil d'administration composé paritairement de mandataires publics et privés. En 2018, le CA a décidé de réduire le nombre d'administrateurs.trices de 28 à 22 afin d'améliorer l'efficacité de celui-ci. Soit 11 mandataires publics (proportion) et 11 administrateurs. trices élu.e.s au sein des membres associatifs de la Vénérie (une soixantaine d'associations membres). Cette réduction sera mise en œuvre lors du renouvellement du CA lors de l'AG en mars 2019.

Joëlle van den Berg  
Présidente

---

## **20 Règlement du Budget participatif 2020 - Modification.**

Le Conseil communal,  
Vu l'article 119, 89bis et 91 de la NLC,  
Vu l'adoption du règlement du budget participatif par le Conseil communal du 19/11/2019 ;  
Vu l'art. 10 de la loi du 03/07/2005 relative aux droits des volontaires ;  
Vu l'arrêté royal du 20/12/2018 relevant le plafond annuel de défraiement, déterminé à l'article 10, alinéa 1er de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, pour certaines catégories de volontaires ;  
Considérant que le Règlement du Budget participatif WB 2020 tel qu'adopté par le Conseil du 19 Novembre 2019 stipule dans son article 4 que les rémunérations et indemnités de volontaires ne sont pas autorisées ;  
Considérant que plusieurs propositions de projet coup de pouce à ce stade prévoient une prestation de tiers (cours, animations, prestation artistique) ;  
Considérant que ces prestations constituent un élément central pour la réalisation de ces projets ;  
Sur proposition du collègue échevinal,

### **DECIDE**

De modifier l'article 4 du Règlement du Budget participatif WB 2020 concernant les projets « coups de pouce » comme suit :

Remplacer « Les rémunérations et indemnités de volontaires ne sont pas autorisées, pour les porteurs de projets. » par : « Les rémunérations et indemnités de volontaires ne seront autorisées que pour des prestations qui ont un caractère central pour la réussite du projet conformément à la réglementation sur le volontariat ».

*20200204 - Budget participatif 2020 - Modification NL.docx, 20200204 - Budget participatif 2020 - Modification FR.docx*