

Les 4 Vents



Rapport d'activités 2021

Rue des Choraus 17
1400 Nivelles



Introduction

L'année 2021 s'inscrit dans la continuité de celle de 2020.

Nous pensions être débarrassés de la crise sanitaire mais cette dernière a perduré et impacté plus ou moins fortement notre mode de fonctionnement au gré des diverses vagues d'infection.

Nous souhaiterions que ce rapport sorte d'une présentation classique des chiffres. Adieu le RASH et les commentaires toujours très perplexes sur le sens à lui donner.

Les rapports d'activités de l'année 2020, celui illustrant les émotions nées de la crise et celui relatant le désarroi de notre structure face aux autorités, ne devraient plus être reproduits car nous avons acquis une capacité d'analyse et de prise de recul par rapport à notre environnement qui nous permet d'être beaucoup plus sereins.

Pour ce rapport, nous avons opté d'extraire de la parole de nos salariés leur questionnement et préoccupation sur l'accompagnement des personnes hébergées au sein de notre maison d'accueil.

Cette année fut également celle d'un grand bouleversement organisationnel.

Elle a connu le départ à la pension de Monsieur Alain Laire à la tête du projet depuis 28 ans. Plus d'un quart de siècle à gérer le quotidien d'une communauté, à être confronté à des situations de détresse sociale prenante et à, parfois, assister à de véritables aboutissements de projet.

Nous profitons de ce rapport pour lui souhaiter un plein épanouissement personnel durant sa pension et la réalisation de ses rêves de voyage et de découverte.

Elle connaîtra également la naissance d'un nouvel organe de concertation. Une délégation syndicale composée de deux salariés est devenue un interlocuteur dans une série impressionnante de matières relevant des compétences d'un Conseil d'Entreprise, d'un Comité de Prévention et de Protection au travail et de la réglementation.

La naissance de cet organe marque un virage fondamental dans la gestion du personnel. Nous passons du leadership charismatique au management contraint par un environnement de plus en plus exigeant. Cette transition sera énergivore car demandera une formalisation accrue des relations avec le personnel tant au niveau individuel que collectif.



Le point de vue du service social

1. Quel travail derrière les demandes non-satisfaites (DNS)

Les données reprises dans les demandes non satisfaites demandent quelques clarifications.

Nous avons enregistré 30 % de DNS par manque de place au moment de la demande d'accueil.

10% des refus étaient motivés pour une "inadéquation au projet pédagogique". Ils concernent les demandes d'hébergement pour couples sans enfant, personnes en séjours illégal et autres (cure, besoin d'un cadre spécifique,...).

Les DNS reprises sous l'item « autre motif » représentent 58 % des demandes.

Elles exigent de notre part un travail énergivore qui prend beaucoup de temps et ne donne pas souvent de résultats probants.

Nous sommes en réflexion par rapport à ce chiffre qui ne représente pas vraiment des DNS car un temps est consacré à la gestion des demandes.

Notre logiciel de gestion des séjours "Sara" nous permettra à l'avenir d'encoder différemment les DNS des "pré-accueil".

Lorsque nous fixons un rendez-vous et que la personne ne se présente pas, il ne s'agit pas vraiment d'une demande non satisfaite au regard de notre cadre réglementaire. Nos statistiques devraient donc être impactées en 2022 par notre nouvelle méthode d'enregistrement des données.

Cette nouvelle manière de travailler mettra également mieux en évidence le temps et l'énergie que nous consacrons à écouter, tenter de comprendre, présenter le projet et, s'il y a lieu, réorienter les personnes.

Dans l'important volume de formulaires que nous avons dépouillés, il nous a semblé important de réaliser un focus sur les compositions familiales des demandeurs.

Notre travail a fait ressortir que parmi les demandes nous retrouvions :

- 131 femmes isolées
- 249 hommes isolés
- 84 mères accompagnées d'enfant(s)
- 28 pères accompagnés d'enfant(s)
- 107 couples accompagnés d'enfant(s)
- 43 couples sans enfants

Soit :

- 59% des demandes pour des personnes isolées,
- 34% pour des familles avec enfants,
- 6% des couples sans enfant.

2. Les entretiens d'accueil :

Nous tentons, en fonction des situations « non urgentes », de fixer un entretien préalable à l'accueil afin de pouvoir faire le point sur la situation des personnes et d'expliquer notre mode de fonctionnement.

Lors de ces entretiens, il est primordial pour nous de tenter d'évaluer la capacité de la personne ou des familles à s'inscrire dans notre projet en tenant compte de leur problématique et du groupe hébergé.

Dans notre analyse nous devons constamment être vigilants à la stabilité de la communauté.

A titre d'exemple, nous rencontrons beaucoup de personnes souffrant de problèmes physiques, psychologiques ou des problèmes d'addictions non stabilisées. Dans ce cadre, nous serons particulièrement attentifs à ne pas stigmatiser le groupe dans un type de profil. Faire entrer dans un groupe fortement marqué par des consommateurs une nouvelle personne en état de dépendance serait catastrophique. Nous ne ferions, comme le dit l'expression, que "rajouter de l'huile sur le feu".

Comme nous accueillons des familles accompagnées d'enfants, il est également important de veiller au « bien-être » de celles-ci en limitant la constitution d'un groupe de personnes présentant les mêmes problèmes médicaux (mentaux et/ou physiques) ou d'assuétudes.

En 2021, nous avons constaté que beaucoup de rendez-vous avaient été fixés pour des entretiens mais que les personnes ne s'y présentaient pas. Nous n'avons pas d'explications à fournir à cette absence de respect du calendrier fixé.

De même, alors qu'un entretien fut mené et demandait des suites, plusieurs demandeurs ne nous ont pas recontactés alors que nous leur avons donné notre accord pour une entrée.

Il ressort de l'analyse de nos entretiens que les personnes que nous rencontrons remettent régulièrement en question le fonctionnement communautaire et le coût des frais d'hébergement.

Le partage et la vie en commun (partage de la chambre, des sanitaires, des repas, activités en groupe, ...) ne sont plus vraiment dans les mentalités et présents dans les expériences de vie de chacun. L'individualisme est omniprésent et se trouve confronté à un cadre qui n'est pas en phase avec ses fondements.

Au niveau financier, le coût élevé des frais d'hébergement pour une famille peut les freiner dans leur demande mais aussi être une limite à leur autonomie. A cette difficulté nous pouvons également ajouter celle de la perte de contrôle sur les revenus, compte tenu de l'obligation de mettre en place une guidance financière.

3. La crise sanitaire ne connaît pas la crise du sans-abrisme

Alors que nous avions des disponibilités d'accueil, nous avons dû consacrer des lits et des studios à la constitution d'un sas de quarantaine pour :

- des personnes hébergées et positives au COVID 19,
- des personnes en demande d'hébergement dans l'attente des résultats de test PCR.

Cette situation nous a demandé de régulièrement jongler entre les périodes de confinement dans les sas et les places disponibles.

Notre capacité d'accueil a été fortement diminuée durant cette période.

N'oublions pas que l'année 2021 a encore connu des vagues de contamination qui ont, contrairement à 2020, beaucoup plus interféré sur notre mode de fonctionnement. Le sas a été utilisé non seulement pour attendre les résultats des tests mais aussi pour assurer le "cohorte" d'une partie importante de notre population infectée par le virus.

4. L'accueil de personnes isolées

Nous avons accueilli 49 hommes et 30 femmes dans le public que l'on qualifie d'isolé.

Ces accueils furent réalisés soit en urgence soit de manière programmée suite à un entretien préalable.

En 2021, nous comptons 43 séjours de moins d'un mois.

La charge administrative relative à l'ouverture et fermeture des dossiers individuels fut très importante.

Vu la courte durée de ces séjours, les démarches administratives relatives à la régularisation des

droits des personnes (adresse, revenus,...) n'aboutissent pas car la personne a quitté la maison d'accueil entre-temps.

Ces départs se font suite à une décision personnelle ou en raison d'une fin de contrat liée à des comportements inadéquats dans le cadre de vie communautaire.

L'accueil de personnes dites « bas seuil » nous interpelle car nous nous rendons compte que notre fonctionnement ne correspond pas toujours aux besoins de la personne au moment où elle se trouve dans son processus de « stabilisation ».

Ce type de profil présente généralement d'autres problématiques que celles liées au logement, à savoir l'endettement, addictions, problèmes psychologiques, N'étant pas une institution de soins, nous nous retrouvons parfois dépassés par leur gestion dans le quotidien.

Dans ce cadre, nous tentons un maximum de travailler avec les intervenants extérieurs et, s'il existe, avec le réseau mis en place autour de la personne.

La crise du COVID 19 a eu un impact sérieux sur la prise en charge des personnes en détresse sociale : les centres de guidance fonctionnent avec des listes d'attente, les psychiatres n'acceptent plus de nouveaux suivis, les médecins généralistes sont débordés. Il en est de même pour les hôpitaux. Les procédures d'admission sont longues et la durée de prise en charge de plus en plus courte.

La rédaction du PAI n'est pas toujours évidente dans le premier mois. En effet, pour certaines personnes, il faut plus de temps pour se poser et construire une ébauche de projet. De notre côté, il nous faut également plus de temps pour éclaircir la situation.

Nous constatons également qu'en général les personnes restées plus de trois mois nous quittent en ayant réalisé leur Projet d'Accompagnement Individualisé.

Dans la plus part des cas, elles sont parties vers un logement autonome (AIS, post-hébergement ou logement privé). D'autres, dont c'était le projet, ont intégré une institution de soins.

Nous ne pourrions conclure cette partie sans évoquer la provenance des personnes:

- 14% hôpital psychiatrique ou général
- 21% famille ou amis
- 33 % rue, squats ou une solution de transit telle que les abris de nuits

4. Afflux d'accueil de pères accompagnés d'enfant

Durant cette année, nous avons été très sollicités par des demandes d'hébergement de pères accompagnés d'enfant(s). Nous en avons accueilli cinq.

Dans la plupart des situations, il n'y avait pas de cadre légal sur les modalités d'hébergement des enfants, pas de jugement.

Les démarches de régularisation ont été entamées à la demande des pères.

A ce sujet, nous ne pouvons que déplorer la lenteur de la justice. Elle a un impact direct sur l'établissement de leur droit et de ceux des enfants.

Pour rappel:

- les allocations familiales se basent uniquement sur le domicile légal et non sur la résidence. La fixation du droit de garde est donc essentielle. Il ne peut être établi que sur base d'un jugement.
- A l'entrée dans la maison d'accueil, il est très rare que les pères bénéficient des allocations familiales qui sont directement et presque naturellement accordées à la mère de l'enfant.

Dans les lignes qui suivent nous vous présenterons plusieurs situations.

Situation 1: Père accompagné de sa fille de 2 ans (sortie de la rue).

La famille était hébergée au sein de la maison depuis un mois quand la justice a demandé à monsieur de s'expliquer sur le fait qu'il avait avec lui sa fille. La mère de l'enfant avait entrepris des démarches auprès d'un avocat. Ce dernier avait intenté une action en justice qui devait permettre à sa cliente d'obtenir une ordonnance du tribunal afin de récupérer sa fille.

Monsieur ayant été convoqué au tribunal durant son parcours d'errance (abris de nuit) avant son entrée dans la maison n'a pas reçu la convocation. Etant absent lors de l'audience, une décision a été rendue par défaut. L'enfant a dû regagner le logement de sa mère au détriment de monsieur qui assumait parfaitement son rôle. L'équipe s'est donc mobilisée pour mettre des mots sur la situation, guider monsieur dans la recherche d'un avocat et l'accompagner dans une nouvelle procédure judiciaire.

Situation 2: Père avec un bébé (sortie de l'hôpital).

La mère avait abandonné l'enfant juste après la naissance. Du jour au lendemain, ce père a dû prendre à bras le corps son rôle et élever seul son premier enfant.

Comme nous ne pouvions le laisser seul face à cette situation complexe, nous l'avons accompagné afin qu'il demande de l'aide au S.A.J. et mandate un avocat pour confirmer en justice cette situation de garde.

Afin de le soutenir dans la quotidienneté, un accompagnement spécifique a été mis place avec notre équipe socio-éducative. Voyant que celui-ci avait les gestes- réflexes- attitudes adéquats, nous avons pris la décision de les installer dans un bâtiment leur permettant d'avoir plus d'autonomie.

La sortie du cadre communautaire a permis à monsieur et sa fille d'être dans un espace plus privatif. Il a également pu, en tant que père, se projeter dans la gestion d'un futur logement. Fort de cette expérience, il a acquis de l'autonomie et de l'aisance. Il nous a quittés à la suite de l'attribution d'un logement social.

Situation 3: Père avec un enfant de 10 ans.

L'établissement des droits de garde est facilité lorsque les parties continuent à discuter.

Dans cette situation, monsieur a pris la décision de laisser son fils la semaine chez sa maman et de le récupérer le week-end.

Cette décision est motivée par deux raisons :

- frais d'hébergement trop élevés lorsque l'enfant est présent avec le père,
- facilité pour les trajets scolaires car la mère est plus proche de l'école.

5. Cupidon à notre porte

La mixité dans un cadre communautaire pose question sur l'accompagnement et l'hébergement des personnes isolées et des familles monoparentales.

En effet, nous avons eu plusieurs formations de couples, en l'occurrence des mères accompagnées d'enfants avec des hommes isolés.

Bien que nous répétons à chacun d'avoir son projet personnel et qu'il ne doit pas y avoir de relations affectives entre les personnes durant le séjour en maison d'accueil, nous sommes souples et en réflexion par rapport à cette réalité.

Il est particulièrement difficile d'empêcher les personnes hébergées de se rapprocher et d'avoir des relations qui dépassent la courtoisie compte tenu du fait qu'elles vivent ensemble 24h/24h.

L'important pour nous et nous y sommes particulièrement attentifs c'est que la relation naissante entre les adultes ne doit pas impacter les enfants et le reste de la communauté.

Il est également évident que la formation de couple ne peut avoir un impact dans les PAI respectifs des personnes.

6. Création d'un abri de jour à Nivelles

Depuis septembre 2021, un abri de jour a été créé à Nivelles via l'ASBL « L'Ouvre boîte ».

Implicitement car aucune démarche officielle n'a été entamée à ce jour par ce service, nous travaillons en collaboration avec lui.

Depuis l'ouverture de l'abri, nous avons reçu plusieurs demandes d'accueil de leur part.

A notre niveau, cela nous permet aussi d'orienter les personnes sans-abri se présentant spontanément à la maison d'accueil et pour lesquelles nous n'avons pas de solution à proposer en interne.

7. Et nos anciens ... que deviennent-ils ?

Lors de l'allègement des mesures sanitaires, des anciens hébergés sont passés nous donner de leurs nouvelles.

Le suivi post-hébergement a repris sur des bases plus sereines suite à la levée des mesures de confinement strict.

En 2021, nous enregistrons cinq nouvelles situations post-hébergement. Deux dans le cadre d'une convention d'occupation précaire de 18 mois et trois dans un suivi post-hébergement dans des logements privés.

Le suivi post-hébergement est principalement axé sur le suivi administratif et financier ainsi qu'au niveau de la pédagogie de l'habiter.



Le point de vue du service éducatif

1. La vie communautaire

La vie de la maison d'accueil :

L'entretien de la maison d'accueil est effectué par les personnes hébergées ainsi que la confection des repas. Cela demande donc une organisation de « qui fait quoi ».

Afin de préparer au mieux les charges et les tâches, une réunion se tient le mercredi en fin d'après-midi avec les personnes hébergées et un éducateur. Chaque personne s'inscrit aux vaisselles, aux diners et aux soupers ainsi qu'à une tâche de nettoyage (Commu, cuisine, SDB, ...).

Il est demandé aux personnes un minimum de participation lors de cette réunion.

En 2021, nous avons rencontré certaines difficultés telles que :

- manque d'investissement des hébergés
- absentéisme
- capharnaüm
- difficulté d'équilibrer la répartition de ce qu'il y a à faire entre les personnes qui veulent tout faire (et ainsi avoir la mainmise sur le groupe) et ceux qui sont en retrait.
- difficulté d'expliquer au groupe les situations individuelles des personnes qui sont dans l'incapacité de réaliser certaines tâches.

Cela devenait de plus en plus compliqué tant pour les personnes que pour le membre du personnel qui encadrait la réunion.

Nous avons donc mis en place une nouvelle stratégie.

La réunion est maintenue MAIS en parallèle, le service éducatif en journée la prépare via des interventions à un niveau individuel. En clair, l'éducateur rencontre des personnes hébergées afin de leur proposer de s'inscrire aux différentes tâches et recueillir leurs souhaits en matière de menus. Ce nouveau système nous permet d'anticiper les éventuelles difficultés.

Le Covid toujours présent, l'impact sur la vie de la maison :

La fracture numérique :

Cela fait maintenant plus d'un an que nous sommes confrontés à la crise sanitaire liée au COVID-19.

Dans la continuité de ce qui a été mis en place en 2020, les personnes hébergées furent régulièrement informées des nouvelles mesures prises en la matière par le biais d'ateliers spécifiques créés au sein de la maison d'accueil.

Nous avons continué à faire face à cette crise sanitaire du mieux que nous le pouvions en nous adaptant à chaque changement de décisions des autorités.

A partir du mois d'octobre, le Pass sanitaire, appelé aussi le Covid Safe Ticket, est rentré en application en Belgique.

Travaillant avec un public fragilisé socialement et rappelons-le, souvent "bas seuil", nous nous sommes retrouvés face à une réalité que nos autorités n'avait pas prise en compte.

Afin de pouvoir bénéficier de ce certificat sanitaire, il fallait être en possession de plusieurs outils tels qu'un smartphone prenant en charge l'Apple store ou le Play store afin de pouvoir télécharger les applications nécessaires comme COVIDSAFE et ITSME ou un ordinateur.

Il fallait également un lecteur de carte d'identité ou de carte bancaire et surtout être en possession de l'une de ces deux cartes.

Malheureusement, les personnes que nous accueillons ne sont pas forcément en possession de d'un smartphone ou d'un ordinateur car cela demande des dépenses financières assez élevées et non prioritaires dans leur projet.

Elles ne sont également pas toutes en possession d'une carte de banque ou d'une carte d'identité (radiation, adresse de référence, ... cela prend du temps).

Plusieurs personnes furent donc mises en difficultés par ce système d'obtention du Pass sanitaire, car même en passant via la centrale d'appel régionale qui permettait d'obtenir une version papier, il fallait être en possession d'une carte d'identité afin de pouvoir la recevoir à l'adresse rattachée au numéro national.

Le même problème est survenu à partir du mois de décembre, car pour obtenir un code afin d'avoir accès à un test PCR suite à la réalisation d'un test antigénique positif, il fallait également passer par le biais du site Masanté.be avec les mêmes moyens d'identifications (carte d'identité ou bancaire).

Nous avons malgré tout eu la chance de travailler en collaboration avec le Docteur Vermynen (médecin référent) qui a pu nous aider à certains moments dans l'obtention des codes PCR pour les personnes avec qui nous ne savions pas passer via le site officiel.

Les soirées à thèmes :

Les soirées à thème organisées certains vendredis furent de nombreuses fois interrompues et directement impactées par les mesures sanitaires prises au niveau fédéral, la maison d'accueil devant s'adapter à chaque fois aux nouvelles mesures.

A de plusieurs reprises, nous avons préparé des soirées que l'on a dû annuler en dernière minute en raison de l'augmentation des contaminations dans le pays. Cela nous a rendus parfois plus réticents à l'idée d'organiser une nouvelle soirée, de peur de voir notre élan à nouveau tomber à l'eau.

Ces soirées permettent de travailler différemment la dynamique de groupe et les relations entre les personnes hébergées. Préventivement, cela peut réduire les tensions présentes au sein de la communauté. Cela permet également de casser le quotidien de la maison et de ses résidents, de pouvoir souffler momentanément le temps d'une soirée.

L'absence de ces soirées a peut-être eu un impact sur le groupe car elles n'ont plus assurés leur rôle de régulation des tensions. Une fois ces tensions installées, ces soirées du vendredi n'avaient plus de sens et n'étaient plus adaptées pour répondre à l'état du groupe.

La grande porte :

La grande porte de la cour n'a toujours pas pu être ré ouverte.

Symboliquement, cela marque une cassure avec l'extérieur, dont les anciens hébergés.

Nous avons pu timidement, durant les grandes vacances, rouvrir nos portes à ces derniers. Cela fut, hélas, de courte durée, et nous avons dû à nouveau arrêter pour protéger la communauté d'éventuelles contaminations.

La perte de ce lien avec les anciens a une conséquence importante sur la dynamique de la communauté, les anciens assurant à leur façon une transmission des valeurs et du fonctionnement de la maison d'accueil aux nouveaux arrivants.

Les repas :

Une année de plus, l'équipe n'a pas pu prendre ses repas dans la salle communautaire.

C'est un moment important dans la journée et beaucoup de choses au sein du groupe n'ont pas été perçues à cause de notre absence.

Ce partage du repas avec les hébergés fait partie des valeurs de l'institution.

2. La santé mentale

Les problématiques liées à la « santé mentale » sont toujours aussi présentes au sein du public.

Différents profils s'y retrouvent:

- Des pathologies fortement présentes dès l'arrivée de la personne ou aggravées lors de l'hébergement par un manque de suivi psychologique adapté ont entraîné des périodes de crises, voire de violence, incompatibles avec la vie communautaire et la présence d'enfants. Certaines situations furent tellement dégradées dans la relation à l'équipe et aux autres hébergés qu'elles ont engendré des représailles et instauré un climat d'insécurité au sein de la communauté et de l'équipe.
- Des personnes présentant des retards mentaux ou de la déficience qui demandent beaucoup d'investissement et d'énergie de la part de l'équipe éducative pour tendre vers un semblant de semi-autonomie. L'accompagnement quotidien dans certains gestes de la vie quotidienne qui peuvent nous paraître simples comme ranger sa chambre, utiliser un torchon, vider une poubelle, se faire à manger deviennent vite énergivores.
- La composante addiction / toxicomanie / poly consommateur est également fortement présente que celle-ci soit exprimée dès l'entretien d'accueil (addiction(s) actuelle(s) et/ou passée(s)) ou qu'elle soit découverte au cours de l'hébergement. Il peut s'agir de consommations multiples dans lesquelles on va retrouver l'alcool, le cannabis, les drogues dures comme l'héroïne ou la cocaïne et les médicaments.

La médication dans son ensemble (respect de la posologie, régularité dans la prise de médicaments) est d'une importance capitale dans la stabilisation ou la stabilité de la personne.

Malgré le passage hebdomadaire d'une infirmière pour la préparation des piluliers de la semaine, nous sommes parfois confrontés à des questionnements sur la médication pour lesquels nous ne sommes pas en mesure de trouver une réponse.

D'une manière générale, nous avons à certains moments énormément de personnes sous traitements médicaux en tout genre (santé mentale, addiction, problème cardiaque, épilepsie, etc.).

La vie en communauté peut parfois entraîner des dérives lorsque l'influence d'une personne peut affecter une autre plus fragile.

De nombreuses personnes étaient stabilisées dans leur consommation ou abstinentes à leur accueil et ont fini par "replonger" suite au comportement d'autres hébergés et les effets de groupe.

Nous devons parfois porter la casquette de "centre de cure" pour laquelle nous ne sommes absolument pas formés et compétents. Nous devenons alors une zone de transition et d'attente vers un centre spécialisé, période durant laquelle une première médication sera prescrite par un médecin référent.

Une autre conséquence de la présence de ces produits est que nous avons vu apparaître un trafic au sein de nos logements extérieurs, nous obligeant même à fermer momentanément l'un de nos bâtiments et créant une certaine insécurité dans le groupe (représailles, règlement de compte).

3. Les enfants

Le nombre d'enfants au sein de la maison d'accueil est toujours important ce qui demande la mise en place d'un encadrement spécifique.

Dans le courant de l'année 2021, ont été mis en place :

- Organisation de l'occupation de l'enfant pendant les congés scolaires en fonction des âges, des compositions familiales, des situations financières et des places disponibles dans les milieux d'accueil.
- En renfort de cette démarche, deux étudiants ont pu être engagés pendant la période juillet/août afin de créer des animations en interne. Ce soutien nous a permis d'occuper les enfants sans dépendre de services extérieurs également perturbés par la pandémie.
- L'année 2021 a été marquée par un accueil plus conséquent d'enfants en bas-âge. Cela implique un suivi plus rigoureux notamment avec les services extérieurs comme l'ONE : relais et/ou accompagnement en fonction de la demande du parent.
- Une grande partie des enfants est scolarisée en maternelle et primaire. Notre service accompagne le parent dans la démarche d'inscription dans la nouvelle école. Il peut également participer à des réunions scolaires si le parent en fait la demande.
- Cette année, nous avons accueilli moins d'adolescents. La difficulté de leur trouver un établissement scolaire est plus accrue que pour une école fondamentale. La problématique de l'absentéisme scolaire pour ces adolescents est souvent présente bien avant leur hébergement aux 4 Vents.
- Notre service organise un relais direct avec l'AMO « Tempo » pour les activités extrascolaires, écoles de devoirs et soutien à la parentalité.
- A chaque entrée d'une famille nous organisons un atelier spécifique « parent- enfant ». Il explique les repères institutionnels qui sont prévus pour les enfants (horaires du coucher en fonction de l'âge,...) ainsi que toute l'organisation autour d'eux.
- Des activités dites créatives (peinture, bricolage, cuisine, ...) sont proposées aux enfants par un éducateur. Elles s'organisent soit le mercredi après-midi soit le week-end. Elles permettent aux enfants de participer à la décoration de la maison aux moments des fêtes (Noël, Pâques, ...).

4. Les ateliers

Nous avons remarqué que les personnes sont de moins en moins investies dans les ateliers.

Ils sont de moins en moins présents en journée (démarches, sortie, désintérêt, ...).

Cette situation est dérangeante car les ateliers sont essentiels dans la transmission de valeurs en lien avec notre dynamique communautaire. Il nous paraît donc primordial de nous arrêter sur ce phénomène et de nous poser au minimum deux questions:

- A quel moment est-il préférable de les réaliser ?
- Comment les rendre plus attrayants ?

D'autres éléments sont venus freiner le bon fonctionnement de ceux-ci. Nous pouvons citer l'impact de la crise Covid-19 (quarantaine, confinement partiel, ...), l'organisation interne (réorganisation des bâtiments, quarantaine, ...) mais également le manque de matériel à certains moments.

La gestion de ces réalités a pris énormément de temps et d'énergie. Elle nous a contraint à mettre en suspend divers projets-chantiers comme la réalisation de nouveaux ateliers, l'actualisation de certains d'entre-eux, les intervisions, ...

Nous avons malgré tout réussi à nous adapter et à mettre en place certaines choses mais nous aimerions pour l'année 2022 réussir à :

- retravailler les ateliers (anciens et nouveaux),
- mettre en place une farde type afin que tout le monde puisse avoir accès aux ateliers et puisse les réalisés,
- reprendre les soirées à thème,
- participer à nouveau aux intervisions,
- pouvoir faire venir des intervenants extérieurs pour certains ateliers,
- avoir un ordinateur portable afin de pouvoir travailler les ateliers sur celui-ci avec les applications adaptées (power-point, réalisation de mini films...)

5. Création d'un service post-hébergement

L'année 2021 a été marquée par une réflexion institutionnelle concernant nos suivis post-hébergement.

Nos constats de l'époque :

- Demande de plus en plus accrue des personnes pour du post-hébergement.
- Les propriétaires privés demandent de plus en plus la garantie d'un loyer payé par l'ASBL pour pouvoir accéder à un logement.
- Des conventions actuelles nous lient avec différents propriétaires pour une gestion logement/personnes mais ces conventions diffèrent d'un propriétaire à l'autre, ce qui nécessite une « gymnastique » dans la gestion des différents bâtiments.

En conclusion : le travail post-hébergement demande de plus en plus de temps de gestion, or la population en maison d'accueil ne diminue pas.

Il s'agit donc d'une réelle surcharge de travail. Cette surcharge à amener certaines situations sans suivi régulier avec des constats trop tardifs.

Il est nécessaire de revoir l'encadrement du post-hébergement pour diminuer la charge de travail au niveau du service social et mener une réelle « pédagogie de l'habiter » pour favoriser l'autonomie de la personne.

S'est également posée comme question la nécessité ou pas d'établir la même convention avec tous les propriétaires extérieurs et de mieux redéfinir les rôles de chacun.

Suite à ces constats, la direction a pris la décision d'ouvrir un nouveau service consacré uniquement à cette tâche et a nommé Stéphanie Delaigle à la mise en place de ce service, en relation avec le service social et le service éducatif.

Les objectifs fixés pour 2022 :

- Un suivi constant des situations individuelles au niveau financier/administratif,
- Garantir une épargne logement,
- Développer une pédagogie de l'habiter : gestion d'un logement en « bon père de famille » : respecter les normes, règles et respecter un contrat mais aussi développer les contacts et la communication,
- Le logement n'est plus seulement un but, il devient aussi un moyen pour sortir de l'exclusion,
- Elargissement des intervenants avec un travail de partenariat afin de créer du lien et permettre à la personne de se constituer son propre réseau.



Le point de vue de la direction

L'image choisie pour illustrer le point de vue de la direction est loin d'être anodine. Elle est partagée par plusieurs directeurs de maison d'accueil. C'est la première fois depuis de nombreuses années que les directeurs de maisons du Brabant Wallon, accompagnés d'une maison de La Louvière, ont ressenti le besoin, voir l'obligation, de se rencontrer afin d'échanger sur la manière d'appréhender la complexité et la diversité des arrêtés et décisions qui leur étaient notifiées.

Pléthore de dossiers justificatifs

La multitude des décisions prises en 2020 se terminant en 2021 a demandé la construction d'outils de répartition des dépenses dans les dossiers justificatifs.

Vous le croirez ou pas, à l'heure de la rédaction de ce rapport, nous ne savons toujours pas si nos dépenses sont acceptées ou refusées par l'administration.

La Crise Covid aura modifié fondamentalement la relation aux autorités. Alors que dans les mesures structurelles, c'est votre dossier justificatif qui permet de libérer les soldes de subside, dans le cadre de la crise Covid, rien de tout cela.

Nous avons déjà évoqué le côté anxiogène de l'absence de communication claire de notre administration. Ne pas savoir si notre travail de répartition des dépenses est bien approuvé et validé demande une prise de recul et des questionnements permanents.

- Faudra-t-il s'attendre à rembourser des pièces refusées? Si oui dans combien de temps?
- Faut-il aujourd'hui constituer une provision financière et comptable pour ne pas grever trop lourdement nos frais de fonctionnement ordinaire? Si oui, à hauteur de quelle somme?

L'octroi des aides pour lutter contre la pandémie a été revu fondamentalement par notre Ministre

de Tutelle.

C'est la première fois depuis 2020 qu'une aide sera allouée en évoquant clairement les pertes d'exploitation en raison des dynamiques sanitaires instaurées dans la mise en œuvre du plan d'intervention d'urgence.

Cette aide sera de 5.000 euros.

Nous ne pouvons que nous réjouir du financement de notre médecin référent à hauteur de 1.000 euros. La reconnaissance de son travail et de son investissement dans le cadre de la vaste opération de vaccination devait se concrétiser par cette aide.

Lits Covid

Malgré de multiples interpellations via notre fédération et la rédaction de note de réflexion, la question des lits "Covid" n'a toujours pas trouvé de réponse administrative claire.

Pour rappel, un lit Covid c'est soit un lit :

- Occupé par une personne infectée,
- Laissé vide par une personne infectée,
- Réservé afin de pouvoir accueillir des demandeurs d'accueil ou des personnes infectées.

Le redémarrage de l'activité mais aussi l'activation du plan d'intervention d'urgence nous ont obligés à mettre en place un sas.

Le sas est la seule option qui permet à des demandeurs d'hébergement de transiter dans une structure non communautaire le temps de la réception des résultats des tests. Pour ceux qui s'en souviennent, la date de réception de ces tests fut plus qu'aléatoire et dépendante de l'importance des demandes et donc de la crise.

L'accueil via ce sas est loin d'être une entrée en séjour optimale. En quelques jours des vieux démons ou des comportements inadaptés peuvent rapidement réapparaître. L'absence de l'éducateur est souvent synonyme de l'obligation d'un double investissement et de longues périodes de clarification lorsque la personne accède à la maison d'accueil.

Dans la conclusion de notre rapport d'activités 2020, nous avons évoqué que "La question de la réservation de 6 lits pour la gestion des quarantaines reste à ce jour sans réponse de la part de l'administration ou du cabinet. Les 2190 nuitées sur l'année 2021 représentent 15% de notre capacité d'hébergement et potentiellement 40.055,1 euros de pertes financières (2190 x 18,29 euros)."

L'administration nous a proposé de justifier de l'utilisation de la somme obtenue en 2021 (5.000 euros) par la réalisation d'une moyenne des pertes de nuitées sur trois ans. La somme estimée perdue durant cette crise serait de septante six mil six cent quatre-vingt neuf euros et nonante sept cents (76.689,97 euro) presque deux fois notre estimation de départ.

Notre estimation de départ ne prenait pas en considération les lits des chambres infectées qui restaient non utilisables et donc ne pouvaient couvrir les coûts de fonctionnement et d'hôtellerie.

Vaccination

Extrait 2020

Ce début d'année 2021 aura également été marqué par la campagne de vaccination lancée dans notre secteur. La liberté individuelle fut une nouvelle fois au cœur des débats tant au niveau des personnes hébergées qu'au niveau des membres du personnel.

La coordination entre les acteurs de la médecine du travail et notre médecin référent fut plus sereine. En collaboration avec ce dernier et la médecine du travail deux séances de vaccination ont pu avoir lieu dans nos locaux.

Au total 43 personnes ont pu bénéficier de la vaccination.

1^{ère} dose le 26/02/2021.

2^{ème} dose le 19/03/2021.

Cette opération a concerné 19 personnes hébergées.

En juin 2021, en partenariat avec La Province du Brabant Wallon différentes séances de vaccination ont été organisées dans les centres de vaccination de Braine-l'Alleud et Court Saint-Etienne.

Par la suite, notre médecin référent s'est chargé de vacciner les personnes hébergées.

La vaccination ne peut être synonyme de la levée des procédures et règles sanitaires. Une personne vaccinée peut porter le virus et devenir, pour celles qui ne le sont pas, potentiellement dangereuse".

Accords non-marchand

Il est rare que nous nous attardions dans notre rapport d'activités sur une donnée aussi technique que celle relative aux accords du non-marchand.

Depuis plus de 10 ans les partenaires sociaux et le Gouvernement Wallon tentent de mettre un peu d'harmonie entre les différents secteurs et visent à aligner les avantages sociaux et financiers à accorder à ces secteurs sur ceux des services soutenus par le fédéral.

Les liens entre les conventions collectives de travail et les subventions obtenues ne sont pas toujours très clairs.

La traduction des accords demandent souvent à l'administration wallonne des travaux d'estimation et de projection afin de tenter de soutenir au mieux lesdits accords.

Le 8 décembre nous recevions notification de deux arrêtés ministériels qui restent toujours,

pour l'un d'entre eux, en attente de clarification sur les modalités d'utilisation des moyens obtenus.

1. Jour de congé "Corona"

Nous n'avons pas connaissance de l'histoire de la création de ce nouveau jour de congé. Ce dernier est plus que probablement le fruit d'une revendication des représentants des travailleurs qui souhaitent ainsi soulager le personnel qui a subi la crise sanitaire.

L'administration, dans sa notification du 8 décembre 2021, ne nous donne pas un mode d'emploi de l'utilisation de ce congé.

Ce qu'il faut retenir de cette notification et qui interfèrera moyennement sur notre mode de fonctionnement, c'est l'octroi d'un jour de congé à prendre dans un laps de temps déterminé. A nous de garantir aux salariés ce jour de repos supplémentaire.

A ce jour, bien qu'il soit qualifié de "jour de congé supplémentaire", nous ne savons pas si la subvention qui y est liée sera annuelle ou ponctuelle.

Les moyens alloués devraient nous permettre de renforcer la présence des étudiants ou d'un personnel en CDD chargé des enfants durant les périodes de vacances scolaires.

2. Mesures structurelles

Toujours fin 2021, nous avons eu la surprise de percevoir une somme plus que conséquente sur notre compte bancaire.

Les informations en provenance des négociations sectorielles, à ne pas confondre avec les négociations non-marchand, nous annonçaient la perception d'une somme qui viendrait en complément de nos frais de fonctionnement actuels.

Après une interpellation écrite de l'administration nous avons reçu une réponse à tout le moins surprenante. Surtout, n'utilisez pas les sommes reçues car les partenaires sociaux n'ont pas décidé de l'affectation des sommes.

L'utilisation du subside est à justifier, on ne sait toujours pas trop avec quelles pièces administratives, pour le 31 mars 2023 pour les années 2021 et 2022 et pour le 31 mars 2024 pour l'année 2023.

Nous prendrons également note avec attention que l'arrêté ministériel évoque la création d'emplois nets supplémentaires qui doivent permettre la mise en œuvre des conventions collectives de travail relative à :

- la qualité de l'emploi,
- la stabilité des contrats de travail,
- la formation des travailleurs,
- l'octroi des vacances annuelles.

L'axe formation des travailleurs est interpellant car les négociations sectorielles auraient amené

à une augmentation plus que sensible des subventions pour le financement des formations. Nous supposons donc qu'il s'agira d'un système de couverture des coûts salariaux d'un éventuel remplaçant de la personne qui s'inscrirait dans un processus de formation.

A ce jour, n'ayant aucune instruction de notre administration, nous avons gelé cette somme dans l'attente d'une clarification sur le type d'emploi que nous pourrions engager.

La concertation sociale locale

Comme nous le rappelions précédemment, nous sommes aujourd'hui inscrits dans une nouvelle ère.

Les pratiques managériales fondées sur l'intuition, le dialogue, la réponse à des besoins, la flexibilité et la disponibilité sont dépassées. Elles ont et auront toujours une place dans l'organisation et le fonctionnement d'une structure comme la nôtre mais doivent beaucoup plus prendre en considération les droits et les devoirs de chacun.

Ce qui est particulièrement intéressant dans la mise en place d'une délégation syndicale c'est le rappel des processus de concertation sociale qui fait la richesse de notre cadre institutionnel en la matière.

La lutte ouvrière a permis la construction d'un cadre de travail et de dialogue avec le patronat.

Il est dans la logique des choses que le syndicalisme entre dans les structures associatives à caractère social. Le législateur n'a pas seulement visé les grosses associations. Dans notre secteur, l'instauration d'une délégation syndicale peut être demandée à partir de 5 équivalents temps plein.

Ne croyez pas que l'installation d'une délégation est une simple formalité. Elle est sujette à un important formalisme et pilotée par le ou la permanent(e) d'un syndicat.

Vu la taille de notre association, la délégation sera composée de deux personnes et reprendra, en plus de ses prérogatives, les compétences du Conseil d'Entreprise et du Comité pour la Prévention et la Protection au travail.

Nous avons fait l'exercice d'inventorier les champs de compétences dans lequel elle doit être informée et/ou consultée :

1. La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, la loi du 10 juin 1952 relative à la santé et la sécurité des travailleurs et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. L'inspecteur-chef de district est à même de remettre à plus tard l'institution ou le renouvellement d'un Conseil d'Entreprise ou d'un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail lorsque, suite à la fermeture partielle de l'entreprise, le nombre de travailleurs occupés tombe au-dessous du minimum requis pour l'institution ou le renouvellement de l'organe en question. A cet effet, l'inspecteur-chef de district doit demander l'accord du Conseil

d'Entreprise ou du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail. Si ceux-ci ne sont pas encore instaurés, il demande l'assentiment de l'employeur et de la Délégation syndicale.

2. La loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés. Le Conseil d'Entreprise ou, à défaut, la Délégation syndicale veille, en collaboration avec le fonctionnaire compétent, à l'exécution de la décision du Roi prévoyant **le nombre de handicapés** qui doivent être occupés par les entreprises.
3. La loi du 8 avril 1965 instaurant le règlement de travail. Dans les entreprises où il n'y a pas de Conseil d'Entreprise, tout travailleur peut, entre autres par l'intermédiaire de la Délégation syndicale, consigner ses observations quant au projet de **règlement de travail** établi par l'employeur.
4. La loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises. Les commissions paritaires ont pour mission de déterminer les méthodes selon lesquelles l'information préalable à une **fermeture d'entreprise** est communiquée aux autorités, aux organismes et aux travailleurs intéressés. La plupart des décisions prises par les commissions paritaires désignent le Conseil d'Entreprise et/ou la Délégation syndicale comme organismes à mentionner.
5. L'Arrêté royal du 25 mai 1999 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail. La Délégation syndicale **assume les missions du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail** lorsque celui-ci n'est pas encore instauré.
6. La loi sur le travail du 16 mars 1971. Dans certaines limites un fonctionnaire compétent peut accorder la permission de **déroger aux limites prévues par la loi en matière de durée de travail**. Cette permission ne peut s'obtenir que moyennant un accord en la matière entre l'employeur et la Délégation syndicale.
7. La CCT no 9 du 9 mars 1972 relative aux conseils d'entreprise. Le Conseil d'Entreprise doit être consulté quant aux mesures relatives à la **formation professionnelle ou à la rééducation professionnelle**. Si ces mesures ont trait à un nombre restreint de travailleurs ou à des travailleurs individuels, il y a lieu de les informer et de les consulter au préalable. A leur demande, ils peuvent se faire assister par un délégué syndical.
8. La CCT no 12bis et no 13bis du 26 février 1979 relative à l'octroi d'un salaire mensuel garanti. Des questionnaires destinés à **contrôler l'absentéisme** doivent être complétés par le chef d'entreprise en accord avec le Conseil d'Entreprise ou, à défaut, avec la Délégation syndicale.
9. Le Décret du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues. Si la composition du personnel le justifie et à la demande unanime des travailleurs-membres du Conseil d'Entreprise ou, à défaut, à la demande unanime de la Délégation syndicale, l'employeur est tenu de

joindre aux avis, communications, actes, attestations et formulaires destinés au personnel une **traduction dans une ou plusieurs langues.**

10. La loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés. **Les jours de remplacement de jours fériés qui coïncident avec un dimanche ou un jour normal d'inactivité sont fixés par les organes paritaires.** A défaut de décision de l'organe paritaire, il incombe au Conseil d'Entreprise de les fixer. A défaut de Conseil d'Entreprise, la fixation des jours de remplacement est réglée entre l'employeur et la Délégation syndicale.
11. La CCT n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime **d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement**, modifiée par les CCT n°17 bis du 29 janvier 1976, 17 nonies du 7 juin 1983, 17 duodevices du 26 juillet 1994, 17 vicies du 17 décembre 1997, 17 vicies quater du 19 décembre 2001, 17 vicies sexies du 7 octobre 2003, 17 tricies du 19 décembre 2006 et 17 tricies sexies du 27 avril 2015. Avant de procéder au licenciement d'un ou de plusieurs travailleurs visés par cette CCT, l'employeur doit se concerter avec les représentants du personnel au Conseil d'Entreprise ou, à défaut, avec la Délégation syndicale.
12. La CCT no 22 du 26 juin 1975 relative à l'accueil et à l'adaptation des travailleurs dans l'entreprise. Conformément aux dispositions de la CCT no 5, la Délégation syndicale remplit le rôle qui lui est propre en rapport avec les aspects purement syndicaux de **l'accueil des nouveaux travailleurs et de l'adaptation sociale à leur groupe de travail.** Dans les entreprises qui occupent au moins 20 travailleurs et qui ne sont pas liées par une CCT conclue en commission paritaire réglant les modalités d'application de l'accueil des travailleurs, il y a lieu d'organiser, là où cela est pratiquement réalisable, une visite guidée de l'entreprise. La Délégation syndicale doit en être informée et elle peut se faire représenter.
13. La CCT no 27 du 27 novembre 1975 relative à l'obligation, dans le chef de l'employeur, de **signaler un retard dans le paiement.** L'employeur est tenu d'avertir immédiatement le Conseil d'Entreprise ou, à défaut, la Délégation syndicale lorsque son entreprise accuse, depuis trois mois à compter de l'échéance, un retard dans le paiement des cotisations O.N.S.S., de la T.V.A., des impôts directs ou en matière de paiements aux créanciers hypothécaires privilégiés ou gagistes. Il est tenu de mettre au courant le Conseil d'Entreprise ou, à défaut, la Délégation syndicale du fait qu'il a mis au courant le service d'enquête pour entreprises en difficultés instauré auprès du Ministère des Affaires Economiques et est tenu de lui communiquer au plus tôt les informations qu'il a fournies à ce service.
14. La CCT no 36 du 27 novembre 1981 relative au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise à disposition de travailleurs au profit d'utilisateurs et CCT no 58 du 7 juillet 1994 relative à la procédure à suivre et à la durée du travail temporaire. **Le travail**

temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de personnel ne sont autorisés que dans des circonstances particulières. Diverses possibilités prévoient une intervention de la part de la Délégation syndicale.

15. La CCT no 24 du 2 octobre 1975 relative au licenciement collectif. Lorsque l'employeur a l'intention de procéder au **licenciement collectif**, il est tenu d'informer et de consulter les représentants des travailleurs. Cette information et cette consultation ont lieu au sein du Conseil d'Entreprise. A défaut de cet organe, il est tenu d'informer et de consulter la Délégation syndicale. La consultation concerne les possibilités d'éviter ou de limiter le licenciement collectif. Les délégués des travailleurs doivent également être consultés quant à la possibilité d'alléger les conséquences du licenciement collectif.
16. L'Arrêté royal no 230 du 21 décembre 1983 relatif au **stage et à l'insertion de jeunes dans le processus de travail**. A défaut de Conseil d'Entreprise, la Délégation syndicale doit être consultée quant aux mesures qui doivent être prises en considération pour l'utilisation du stage dans l'entreprise.
17. La loi du 28 décembre 1977 garantissant la protection du médecin du travail. Les représentants des travailleurs au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail peuvent faire **remplacer le médecin du travail** s'il est établi qu'il ne remplit pas toutes ses missions ou s'il ne bénéficie plus de la confiance des délégués des travailleurs. A défaut du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, c'est la Délégation syndicale qui peut demander le remplacement.
18. La CCT no 39 du 13 décembre 1983 relative à l'information et à la concertation en ce qui concerne les **conséquences sociales de l'introduction de nouvelles technologies**. Lors de l'introduction de nouvelles technologies, l'employeur est tenu de fournir des informations et de procéder à la concertation.
19. La CCT no 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau. L'employeur qui souhaite installer **un système de contrôle des données de communication électroniques en réseau** doit informer les organes de concertation de tous les aspects du contrôle. En outre les systèmes de contrôle installés sont régulièrement évalués selon le cas au sein du Conseil d'Entreprise, du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ou avec la Délégation syndicale en vue d'examiner les propositions pour les adapter aux évolutions technologiques.
20. La CCT no 89 du 30 janvier 2007 concernant la **prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail**. L'employeur qui souhaite introduire un contrôle de sortie doit informer préalablement les organes de concertation de tous les aspects du contrôle. En outre les méthodes de contrôle installées doivent être régulièrement évaluées selon le cas au sein du Conseil d'Entreprise, du

Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ou avec la Délégation syndicale en vue d'examiner les propositions pour les adapter aux évolutions technologiques.

21. La CCT no 9ter du 27 février 2008 relative au rôle de la délégation syndicale en l'absence d'un conseil d'entreprise dans les entreprises de moins de 50 travailleurs. Dans les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs et qui disposent d'une délégation syndicale, celle-ci a un **droit limité à l'information économique et financière et un droit complémentaire à l'information sociale**. Les informations économiques et financières doivent être transmises par écrit à la Délégation syndicale et, en outre, faire l'objet d'un **échange de vues**. Comme il n'y a pas de Conseil d'Entreprise, la Délégation syndicale doit être préalablement **informée et consultée par l'employeur sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes de l'organisation du travail et des contrats de travail**.
22. Loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre **l'écart salarial** entre hommes et femmes. Le rapport d'analyse doit être transmis au Conseil d'Entreprise, ou à défaut à la Délégation syndicale. Ces derniers apprécient sur la base de ce rapport si l'entreprise mène une politique neutre en matière de salaires. Si ce n'est pas le cas, il faut établir un plan d'action afin d'y arriver.

Perspectives 2022

Depuis maintenant plusieurs années nos services d'inspection nous font régulièrement des remarques sur l'état de notre patrimoine dédié à l'accueil.

Avec les moyens du bord, notre staff hôtellerie et de maintenance a tenté de rendre les bâtiments les plus accueillants possible. Une grosse opération d'embellissement a été réalisée il y a deux ans et saluée par les fonctionnaires wallons.

L'année 2021 nous a fait découvrir une bien triste réalité. L'absence d'entretien de la toiture et des corniches ne pardonne pas. La noue de notre bâtiment situé au 17 de la rue des choraux est complètement pourrie. Notre toiture court un risque d'effondrement. Les bacs récolteurs d'eau de pluie tant ceux de la rue des prêtres que ceux de la rue de Choraux sont dans le même état. Plusieurs planches risquent de tomber sur la rue.

A ce triste état vient s'ajouter l'épineux "dossier" de notre bâtiment situé à la rue Sainte Anne 2-4 à 1400 Nivelles. Pour rappel, nous n'avons plus la jouissance de ce bâtiment depuis 2011. Il est complètement étançonné et risque de s'effondrer.

Aucune des promesses de nos autorités communales n'a été respectée. Et dire que la Ville, lors d'une réunion en 2013, signalait que le dossier allait être rapidement réglé.

L'avancement d'un accord négocié via nos avocats respectifs a été entièrement balayé par plusieurs responsables administratifs et politiques qui ont sorti de leur chapeau deux arguments "infaillibles":

- Il faut attendre la fin de la procédure en justice entamée par un voisin,
- Le bâtiment s'écroule anormalement vite, l'ASBL est certainement fautive.

Il est plus que regrettable qu'un accord logique basé sur une minimisation des frais de procédure soit ainsi oublié au profit de deux arguments qui ne feront, dans le temps, qu'aggraver la situation.

Nous avons lancé fin 2021 un appel aux dons et pouvons d'ores et déjà remercier les personnes qui ont volontairement dédié leur soutien à la rénovation de la toiture.

Nous sommes également pleins d'espoirs pour 2022 car les autorités wallonnes viennent de lancer un appel à projets pour la rénovation du patrimoine des associations et administrations travaillant dans l'accompagnement des personnes en difficultés sociales. Il reste à espérer que nous serons à même d'entrer dans les conditions de cet appel et que nos arguments soient entendus par les décideurs.