

L'IRET, ENTRE TRADITION ET ÉVOLUTION



TABLE DES MATIERES

| | |
|---|----|
| TABLE DES MATIÈRES..... | 2 |
| INTRODUCTION DU PRÉSIDENT | 3 |
| HISTORIQUE..... | 7 |
| OBJECTIFS ET VALEURS DE L'IRET | 8 |
| PLACE DES JEUNES | 10 |
| INTERACTIONS AVEC LE COLLÈGE..... | 11 |
| CHANGEMENT DE DIRECTION..... | 15 |
| IMAGE RAJEUNIE..... | 16 |
| ÉVOLUTION DE NOTRE PROCÉDURE..... | 19 |
| SPÉCIFICITÉS PAR SECTEUR | 21 |
| ANALYSE DU NOMBRE DE CANDIDATS ET DE LAURÉATS | 29 |
| DOYENS D'HONNEUR NOMMÉS EN 2019 | 34 |
| DOYENS D'HONNEUR DU TRAVAIL ÉMÉRITES | 37 |
| PROMOTEURS..... | 39 |
| CÉRÉMONIES | 40 |
| ENVOI DES BREVETS | 42 |
| TÉMOIGNAGE D'UN LAURÉAT..... | 43 |
| LISTE DE MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION | 44 |

INTRODUCTION DU PRESIDENT



Ce rapport d'activités 2019 s'intitule « **L'IRET, entre tradition et évolution** » et c'est avec fierté que nous nous inscrivons dans une belle tradition, tout en étant à l'écoute des évolutions de notre société afin que notre Institut s'engage résolument dans la voie qui répondra aux attentes légitimes du monde du travail dans notre beau pays.

« **Place des Jeunes** » a poursuivi son action lancée en 2018 sous l'égide de S.M. le Roi, en participant activement à différents exposés suivis d'un débat, à l'occasion du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), pour faire entendre leur voix face aux défis du futur, en terme d'emploi et d'importance du dialogue social.

Un brainstorming a été organisé avec les participants de « Place des Jeunes » afin de réfléchir ensemble au rôle de l'IRET et d'impliquer plus de jeunes dans nos actions.

Enfin, nos jeunes ont pu visiter l'usine ultra-moderne d'AUDI Brussels, ce fut un moment riche en découvertes et échanges d'idées.

Le Collège Royal des Doyens d'Honneur a été particulièrement énergique (ou entreprenant, autre ?) en 2019 en manifestant un soutien actif à « Place des Jeunes », constituant le lien indispensable avec les jeunes générations.

Les journées nationales de rencontres se sont déroulées en Province de Luxembourg et furent un réel succès grâce notamment au dynamique Comité organisateur, nul doute que ces deux journées resteront dans la mémoire de tous les participants.

Les Femmes Doyens d'honneur sont manifestement trop peu représentées au sein du Collège où l'on ne compte que 7 % de femmes portant le titre de Doyen d'honneur du Travail, malgré leur montée en puissance dans la vie professionnelle et dans la société. Ces dames se sont réunies fin 2019 et élaboreront un plan d'actions 2020-2021. Il s'agira également d'accroître la participation des femmes aux procédures de sélection des Lauréats et des Doyens.

Changement de direction au sein de l'IRET, l'année 2019 fut celle du passage de flambeau par Martine VOETS, qui a mené la barque de l'Institut pendant près de 18 années, à Donatien d'Hoop, jeune directeur général qui a pour ambition de continuer la modernisation de l'Institut. Au programme, évolution et simplification des procédures de sélection, renouvellement du site web, renforcement de la communication sur les réseaux sociaux, mise en place de nouveaux outils de travail pour le personnel et cette brève énumération n'est pas limitative !

L'IRET a la volonté de mettre un plus grand nombre de secteurs à l'honneur avec l'ambition d'atteindre une dizaine de procédures par an. 2019 fut l'année de mise en route de ces « chantiers » pour atteindre cet objectif mais, hélas le Coronavirus ayant paralysé le monde entier, nous mettrons les bouchées doubles dès le déconfinement pour rattraper ce report.

Plus que jamais, le travail représente un élément essentiel dans la société, permettant à chacun d'y avoir sa place, et l'IRET continuera de défendre inlassablement les valeurs de notre modèle social.

Philippe Pirson
Président

LA TRADITION



HISTORIQUE

La tradition des distinctions honorifiques et du décanat d'honneur remonte loin dans l'histoire ; il suffit de penser aux traditions qui existaient au sein des corporations.

Au 20^e siècle, les bases de l'organisation d'une sélection de travailleurs pouvant accéder au titre de Lauréat du Travail furent établies en 1927. De même, un projet fut mis sur pied afin de faire naître la dignité de Doyen des Métiers, auxquels ont succédé les Doyens d'honneur du Travail en 1948.

C'est en 1930 que le désir d'exprimer le respect et la reconnaissance dus aux travailleurs a pris réellement forme. Le Roi Albert et la Reine Élisabeth en ont été des partisans convaincus. Deux Expositions Nationales du Travail successives ont mobilisé, à cette époque (1930-1935), des milliers de gens sur la plaine du Heysel.

Pendant la guerre, Les Expositions Nationales du Travail se firent discrètes. Des pages entières ont été arrachées des registres des Lauréats pour empêcher l'occupant d'identifier ces travailleurs. En 1948, un statut permanent, sous la tutelle d'un Commissaire du Gouvernement, fut conféré aux Expositions Nationales du Travail.

Lors du 25^e anniversaire de la première Exposition Nationale du Travail, l'« Institut royal des Élités du Travail de Belgique – Albert Ier » fut fondé sous le haut patronage de la Reine Élisabeth, afin de reconnaître officiellement le rôle des organisations d'employeurs et des syndicats participant aux sélections. Les Expositions Nationales du Travail furent incorporées dans cette nouvelle institution. L'activité pouvait dès lors bénéficier d'une structure juridique stable sous la forme d'un établissement d'utilité publique, contrôlé par le Commissariat général du Gouvernement.

Le Commissariat général du Gouvernement soutient l'Institut dans la poursuite de son objectif. Il est l'intermédiaire entre ce dernier et les ministres de tutelle que sont les Ministres de l'Emploi et de l'Économie. De plus, pour accomplir sa mission, l'Institut peut compter sur l'engagement et la collaboration indispensable des représentants d'organismes d'employeurs, d'organismes professionnels et des syndicats de différents secteurs qui, siégeant au sein de « comités organisateurs », organisent les procédures de sélection des candidats au titre de Lauréat du Travail.

Les insignes d'honneur peuvent être attribués aux travailleurs de tous les secteurs, sans distinction de niveau ou de statut. En effet, l'Institut reconnaît et rend hommage aux mérites des employés, ouvriers, cadres et indépendants, aussi bien dans l'industrie, la construction, l'artisanat, que dans le secteur tertiaire. Il est également disposé à intégrer des nouveaux secteurs dans ses activités.

Enfin, bien que la mission première de l'Institut demeure la reconnaissance et la mise à l'honneur des mérites des travailleurs, un deuxième objectif se développe à partir de 1997. Il s'agit d'organiser des activités d'information et de réflexion sur des thèmes actuels en rapport avec les valeurs recherchées pendant les procédures ou ayant un impact sur le développement de celles-ci.



OBJECTIFS ET VALEURS DE L'IRET

Le rôle de l'IRET consiste à reconnaître la qualité du travail accompli et à encourager les travailleurs dans la continuité de leur engagement. En honorant les qualités humaines et professionnelles, l'Institut apporte reconnaissance et estime de soi, des besoins qui, satisfaits, renforcent les sentiments de bien-être et de motivation au travail. L'enthousiasme en résultant contribue à consolider sa position au sein d'une organisation et à trouver un équilibre favorable à sa réalisation personnelle et collective.

L'IRET encourage également le dialogue intersectoriel, proposant des espaces de concertation. Ceux-ci permettent de mettre en lumière les conditions propres à chaque secteur et de créer des réseaux, apportant reconnaissance de ses pairs et contacts fructueux. Ces possibilités favorisent le besoin d'appartenance et, nous l'espérons, d'accomplissement.

L'action de l'IRET, c'est aussi de prendre des initiatives, en liaison éventuelle avec d'autres institutions et organisations, dans tous les aspects du travail, en assurant la diffusion d'information, de publications, l'organisation de colloques...

Parmi ses multiples défis, l'IRET souhaite :

- accorder une attention toute particulière à l'emploi des jeunes en les encourageant dans leur choix et début de parcours professionnel. Nos entreprises et organisations doivent aujourd'hui se réinventer continuellement pour s'adapter, entre autres, aux nouvelles technologies et nouveaux moyens de communication. C'est une des raisons pour laquelle la place des jeunes y est primordiale.
- redoubler d'effort pour rendre visible l'engagement professionnel des femmes et créer les conditions qui leur permettront d'exercer leur profession dignement. Présentes sur de nombreux fronts, remplissant des fonctions souvent mésestimées et insuffisamment reconnues, il est essentiel qu'elles puissent trouver une place égalitaire dans une société encore trop souvent organisée sur le modèle patriarcal.
- repositionner nos outils auprès des professionnels en gestion des ressources humaines ou de management.
- hisser la notoriété du titre de Lauréat du Travail au même niveau que nombreux prix et distinctions existants en milieu professionnel.

Le conseil d'administration ainsi que l'équipe administrative de l'IRET ont pour souci d'améliorer les procédures pour les rendre pour efficaces mais aussi d'adapter les activités de l'Institut à la réalité du marché de l'emploi.

Afin de pouvoir évaluer les talents, efforts et engagement des candidats, l'IRET se base, entre autres, sur des critères qualitatifs et des valeurs qui lui sont propres et lui tiennent à cœur, à savoir :

- Adaptation
- Bien-être
- Compétence
- Connaissance
- Engagement social
- Enthousiasme
- Éthique
- Formation
- Innovation
- Motivation
- Qualité
- Respect de l'environnement
- Responsabilité sociétale
- Savoir-être
- Savoir-faire
- Transmission des connaissances
- Travail d'équipe
- ...

À ces critères d'évaluation, s'ajoutent ceux, propres au secteur, permettant de promouvoir chaque métier à sa juste valeur, en fonction des spécificités proposées par les membres des comités organisateurs. En effet, pour réaliser sa mission, l'IRET peut compter sur la collaboration volontaire et indispensable des partenaires du secteur qui composent ces comités, à savoir :

Partenaires sociaux, professionnels ou institutionnels / Syndicats / Organisations représentatives des travailleurs / Fédérations d'employeurs / Associations professionnelles / Autorités publiques, administratives / Institutions sectorielles / Organismes de formation / Experts / Partenaires essentiellement fédéraux mais aussi régionaux ou provinciaux.

Enfin, l'IRET travaille de manière non discriminatoire, invitant tout professionnel, sans distinction de genre, âge, fonction, statut, niveau... issu de tout secteur pour lequel il lui sera possible d'organiser une procédure de sélection des Lauréats du Travail.

L'organisation des procédures est développée à partir de la page 19 de ce rapport.



PLACE DES JEUNES

Plus que jamais l'IRET veut continuer à miser sur la jeunesse. Le projet 'Place des Jeunes' qui avait été couronné de succès en 2018, entre autres grâce à la participation de S.M. le Roi, a continué de plus belle en 2019. Plusieurs actions ont été entreprises afin de garder le groupe des jeunes actif. Le 24 avril tout d'abord, à l'occasion des 100 ans de l'OIT, les jeunes de 'Place des Jeunes' ont eu l'occasion d'assister et de participer à des conférences suivies d'un débat très riche.

Place des Jeunes

Différentes personnalités Madame Lieve Verboven, Directrice OIT Benelux ; Monsieur Luc Cortebeek, Président de la 'Global Commission on The Future of Work' et ancien Président ainsi que Vice-Président du CA de l'OIT ; Monsieur Kris Peeters, Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Emploi, ont pu exposer leur vision de l'OIT, des futurs défis en termes d'emploi et de l'importance du dialogue social. Des valeurs partagées par l'IRET. Ensuite, Monsieur Luc De Moor a pu animer un débat entre Doyens d'honneur, partenaires sociaux et participants de 'Place des Jeunes'.

En juin, l'IRET a organisé un brainstorming afin de réfléchir ensemble au rôle de l'IRET dans notre société et à ce que l'IRET devrait signifier. Plusieurs pistes ont été étudiées afin de moderniser notre Institut. À nouveau, ce fut l'occasion d'inviter les participants à 'Place des Jeunes' afin qu'ils puissent réfléchir à l'avenir de l'IRET et à la manière de plus impliquer les jeunes. L'IRET doit garder son rôle en reconnaissant et mettant en avant des personnes méritantes dans leur métier mais peut aussi s'impliquer dans la problématique de l'emploi en Belgique. L'IRET peut être un pont entre les Doyens et les jeunes en recherche de sens sur le marché du travail.



En fin d'année, l'IRET a pu inviter 'Place des Jeunes' à visiter l'usine d'AUDI Brussels. Monsieur Andreas Cremer, Secrétaire-général d'Audi Brussels nous a accueilli pour une visite guidée dans cet espace de travail imposant. En 2018, la production en série de l'Audi e-tron, le premier SUV entièrement électrique d'Audi, a été lancée. Premier du genre, l'Audi e-tron est fabriquée de manière totalement neutre en CO₂. À cet effet, le site de production fabrique ses propres batteries. Audi développe constamment de nouveaux concepts de production selon lesquels

l'aspect humain occupe une place centrale. Ainsi, lors du montage de l'Audi e-tron, des éléments essentiels d'une production modulaire ont été implémentés et la bande transporteuse a été remplacée par des postes de travail flexibles. Après cette expérience enrichissante, nous avons encore eu le temps de resserrer les liens d'amitié et de discuter des projets d'avenir de 'Place des Jeunes'. À suivre, sans aucun doute...



INTERACTIONS AVEC LE COLLEGE

Journée nationale de rencontre

Les Journées nationales de Rencontre 2019 se sont déroulées en province de Luxembourg, les 4 et 5 octobre.

Le séjour a commencé aux Ateliers du Saupont, atelier protégé. Cette entreprise a été fondée il y a presque 50 ans (1970) par quelques entrepreneurs de la province. L'objectif était d'offrir la possibilité, à certaines personnes porteuses d'un handicap quel qu'il soit, de contribuer par leur travail à la société et de mieux s'y intégrer. Ces valeurs, qui sont à la base de l'Institut royal des Élités du Travail et du Collège Royal des Doyens d'honneur du Travail, sont fortement ancrées dans les Ateliers du Saupont. Madame Lejeune, Directrice générale des Ateliers, a expliqué la genèse de l'entreprise ainsi que les différentes activités. De quelques employés en 1970, ils sont plus de 300 à travailler tous les jours au sein des Ateliers (dont plus de 70 % de personnes porteuses d'un handicap).

Nous avons également pu bénéficier d'un excellent repas préparé par les employés des Ateliers du Saupont qui accueille les travailleurs et les habitants des environs dans son restaurant afin de venir partager un repas, le tout à un prix plus que démocratique.



Après avoir découvert les dessous d'un grand atelier protégé, nous nous sommes dirigés vers l'ESA (European Space Agency) basé à Transine et Redu. Les deux sites ont un rôle distinct : le site basé à Transine a pour but de permettre l'éducation spatiale des jeunes élèves et étudiants, qu'ils soient expérimentés ou non. C'est en effet un des principes fondateurs de l'ESA. L'ESA met donc à disposition des écoles, des universités et des étudiants, du matériel, des locaux et un savoir-faire unique qui va permettre de former les futurs ingénieurs spatiaux. Cela permet entre autres aux étudiants de construire des robots mais aussi des petits satellites qui seront envoyés dans l'espace.

Le second site est basé à Redu. Nous avons pu bénéficier d'une explication passionnée et passionnante de son ancien directeur, Mr Demelenne et d'une visite de ce centre high tech. Les Doyens ingénieurs ont posé une myriade de questions sur entre autres des satellites belges (Proba) mais aussi les nouveaux satellites Galileo. Galileo est le résultat d'une collaboration entre les 22 pays européens membres de l'ESA, avec le soutien de la Commission européenne. Le projet Galileo a mis 26 satellites en orbite afin d'avoir une image la plus précise possible de la terre et de savoir se localiser avec une précision bien supérieure au système GPS américain. Ce projet stratégique a également pour objectif de réduire la dépendance de l'Europe envers les États-Unis. Plus d'un milliard de personnes utilisent déjà le système Galileo alors que celui-ci ne sera totalement opérationnel qu'en 2020. Un beau projet stratégique européen dont la Belgique fait partie !

Après un bon repas et un repos bien mérité à l'hôtel Van der Valk d'Arlon, nous nous sommes rendus le samedi 5 octobre dans les auditoriums d'Henallux afin d'assister à la traditionnelle séance académique. Le Président, Philippe Pirson, a laissé la parole à Monsieur Olivier Dervaux, Commissaire d'arrondissement de la province de Luxembourg, qui a parlé au nom de Monsieur le Gouverneur Schmitz, retenu à l'étranger. Monsieur Dervaux est revenu sur les spécificités de la plus grande province de Belgique (mais aussi la moins peuplée). Il a insisté sur les avantages

de la province, la jeunesse de ses habitants et des différents secteurs d'avenir dans la province comme le tourisme, le secteur spatial, la logistique, l'agroalimentaire et bien sûr le secteur du bois.

Ce fut ensuite à Monsieur Magnus, Bourgmestre d'Arlon, d'expliquer « les atouts » de sa belle ville. Arlon est au centre d'une zone économique importante formée par la Wallonie, le Grand-Duché du Luxembourg, le nord-est de la France et la Rhénanie-Palatinat. La particularité d'Arlon est que la majorité des travailleurs travaillent au Grand-Duché du Luxembourg, mais cela ne fait pas d'Arlon une ville dortoir, insiste Monsieur Magnus : Arlon vit, bouge, est plein de jeunesse.



Monsieur Magnus a laissé la parole à Madame Roland, Administratrice générale de l'IFAPME, venue expliquer l'importance de la formation que ce soit pour les emplois manuels ou non. Elle a insisté sur l'importance de la reconnaissance de tous les métiers. Nous ne pouvons bien évidemment que rejoindre Madame Roland dans ses conclusions, et c'est cela le rôle de l'IRET : reconnaître et mettre en avant les talents, la fierté du travail bien fait.

La séance académique s'est terminée par une participation de trois jeunes de la province de Luxembourg, actifs dans différents secteurs (boulangerie, ardoisières [extraction] et publicité) qui ont expliqué le pourquoi de leur motivation, de leur choix professionnel et ce qui fait qu'ils se lèvent le matin avec du punch. Un exemple de la jeunesse qui bouge.

Nous avons terminé cette 29^e Journée de rencontre avec un repas convivial à l'hôtel Van der Valk d'Arlon.

Bulletin d'information

Le Comité de rédaction, dirigé par Johan Dexters, Vice-Président du Collège Royal des Doyens d'honneur du Travail, s'est réuni à quatre reprises.

Durant l'année calendrier 2019, quatre numéros avec le contenu suivant ont été publiés :

Bulletin d'information 2019 – 1 :

- Intergeneration Action Plan : Le Collège invite « Place des Jeunes » à réfléchir sur le rapport « Work for a brighter future ».
- 29^e Journées nationales de Rencontre.
- Doyens d'honneur du Travail au féminin.
- Personnel provincial et communal, sans leur implication, nos vies seraient moins agréables.
- Actualités.

Bulletin d'information 2019 – 2 :

- Le centenaire de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) – The future of work.
- Martine Voets, une femme engagée.
- Porté sur la jeunesse, Donatien d'Hoop de Synghem.
- Près de 18 années de collaboration...
- Liliane Coccozza et Simonne Laeremans partagent leurs réflexions.
- Les quotas sont-ils la solution ? Oui et non.
- Actualités.

Bulletin d'information 2019 – 3 :

- « Place des Jeunes » en Province de Luxembourg.
- Une visite des Ateliers du Saupont pour commencer : d'un petit projet social à une belle entreprise de travail adapté.
- Le Comité organisateur nous emmène dans les étoiles.
- L'apogée de cette Journée de Rencontre : la séance académique.
- Cérémonie Bouchers-Charcutiers-Traiteurs à l'Antwerp Expo.
- Actualités.

Bulletin d'information 2019 – 4 :

- « Place des Jeunes » a visité Audi Brussels.
- Un plan d'action pour les femmes dans le pipeline.
- Célébration secteur du Bien-être au travail.
- Cérémonie 'Industrie de la céramique et de la brique'.
- Actualités.

Femmes doyens

Un plan d'action pour les femmes dans le pipe-line

Dans le pipe-line depuis longtemps : la reconnaissance et le soutien aux femmes dans leur parcours professionnel.

Un groupe de travail, mandaté par les Conseils d'administration de l'IRET et du Collège Royal des Doyens d'honneur du Travail, a été chargé d'élaborer un plan d'action 2020-2021 et a vu le jour concrètement le 26 novembre 2019.

Pourquoi ? 3 constats

D'abord, le Collège ne compte que 7 % de femmes portant le titre de Doyen d'honneur du Travail malgré leur montée en puissance dans la vie professionnelle. Ensuite, les statistiques annuelles nous montrent que peu de femmes participent aux sélections de Lauréat du Travail. Enfin, les femmes sont peu présentes dans les Comités Organisateurs.

Ces constats ne datent pas d'hier. Le sujet est abordé systématiquement avec tous les secteurs professionnels sans grands résultats. Il faut donc passer à l'étape suivante et se donner les moyens d'obtenir des résultats.



Passer à l'étape suivante

Le groupe de travail, composé de représentant(e)s du Collège et de l'IRET, a fait appel à deux expertes en la matière : Françoise Goffinet, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et Annemie Pernot, membre du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et Présidente de sa Commission du Travail des femmes.

Le plan d'action comportera deux objectifs. Le premier doit avoir un effet direct pour l'IRET et le Collège. Il s'agit d'accroître la participation des femmes aux procédures de sélection de Lauréat et Doyen d'honneur du Travail. Les méthodes et moyens d'organisation des sélections seront décortiqués dans le but de produire des outils permettant une meilleure participation des femmes.

Notre souhait est de réaliser ce volet du plan très rapidement et de pouvoir présenter les premiers résultats à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes, en mars 2020.

Le second objectif est plus large : l'IRET et le Collège veulent en effet porter des propositions concrètes pour soutenir les femmes dans leur parcours professionnel. Celles-ci seront présentées à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes, en mars 2021.

Les choses sérieuses commencent...

Pour mener à bien ce travail, le groupe de travail a décidé de mettre en place un mécanisme de construction et de validation des outils et propositions avec tous les partenaires (partenaires sociaux, structures femmes, organismes sectoriels, réseaux tels qu'ONS...) et d'un Comité d'accompagnement. Celui-ci veillera à croiser les points de vue et en particulier celui des nouvelles générations présentes notamment « Place des Jeunes ».

Au cours de notre première réunion, les premiers obstacles ont déjà été identifiés. Le facteur temps et l'autocensure seront des sujets sur lesquels il faudra faire preuve de créativité. Mais nous pourrions compter sur des sources d'inspiration comme les campagnes pour la participation des femmes aux élections syndicales, par exemple. Une des clés du succès du projet réside dans sa visibilité. La communication permanente sera donc au cœur de nos préoccupations.

CHANGEMENT DE DIRECTION

L'année 2019 fut celle d'un passage de flambeau. Passage de flambeau entre une Directrice qui depuis près de 18 années mène la barque de l'IRET et un jeune Directeur ayant pour ambition de continuer la modernisation de l'IRET.

Madame Martine Voets a pris en 2019 une retraite bien méritée. Elle a pu relater ses années à la direction de l'IRET et a fait plusieurs constats. Tout d'abord, il y a tant de talents, de motivation et de bonne volonté parmi les travailleurs dans notre pays. Les milliers de Lauréats du Travail dont elle a pu croiser le chemin pendant toutes ces années en sont la plus grande preuve. Ils ont été et doivent rester une source d'inspiration. La grande majorité reste dans l'ombre et se « contente » de la satisfaction du travail bien fait et pourtant, cette majorité silencieuse mérite bien plus : de la reconnaissance de son environnement professionnel, de la société à qui elle rend discrètement tant de services.

Deuxième constat, toutes les organisations partenaires de l'IRET n'ont plus toujours le même enthousiasme à entamer une procédure et les candidats ne se bousculent plus au portillon comme il y a près de 20 ans. Les raisons qui nous sont avancées (modernité, manque de temps, notoriété, image...) sont prises en considération et un travail de fond et de renouvellement se fait au sein de l'institution. Une petite tape sur l'épaule n'a pas de prix, rappelait un philosophe lors d'une des cérémonies organisées par l'IRET. En ces temps difficiles où certains citoyens sont prêts à jeter tout par-dessus bord, la cohérence et l'encouragement à se réconcilier avec des valeurs pour lesquelles des générations se sont battues semblent fondamentaux.

Troisième constat, en ouvrant les portes, en encourageant la « TransformAction », on revitalise l'institution et ses objectifs. C'est ce que l'IRET a pu vivre ces dernières années. Place des Jeunes et le soutien royal en sont le parfait exemple.

C'est riche de ces constats que Monsieur Donatien d'Hoop reprend le flambeau afin de faire briller toujours plus fort la qualité, la motivation, l'engagement social des travailleurs. De retour d'une expérience très riche en Guinée (Afrique de l'Ouest), Donatien d'Hoop, juriste et économiste de formation s'attèle à la tâche de diriger l'IRET. L'objectif est d'en continuer la modernisation. La jeunesse de ce nouveau directeur est bien une preuve supplémentaire que le Collège et l'IRET continuent de miser sur la jeunesse. Et l'ambition de l'IRET doit être de mieux accompagner les jeunes afin de leur apporter une réelle plus-value. Même si le *core business* de l'IRET est et doit rester la reconnaissance des mérites du travail, avec l'octroi d'une reconnaissance officielle, cela ne doit pas empêcher l'IRET de réfléchir à la manière d'augmenter sa plus-value sociétale. Plusieurs pistes sont sur la table comme un accompagnement d'institutions liées à l'emploi afin d'être un pont entre chercheurs d'emploi et travailleurs ayant de l'expérience, entre jeunes prêts à travailler et Doyens, riche d'une expérience professionnelle formidable. L'IRET doit également avoir une plus grande plus-value pour ses Lauréats en permettant de garder un contact fort et de créer un véritable réseau de Lauréats. De beaux challenges pour notre nouvelle direction, qui pourra bénéficier de l'accompagnement du Président Philippe Pirson, mais aussi des conseils de Madame Martine Voets et de toute l'équipe.



IMAGE RAJEUNIE

Nouveau site web

Dès l'entrée en fonction de Donatien d'Hoop, en avril 2019, une de ses priorités a été de renouveler le site internet de l'IRET. L'ancien site avait 8 ans, et nécessitait une mise à jour visuelle et technique.



Au mois de juin 2019, le nouveau site était lancé, l'ensemble des textes a été réécrit, les photos changées, le design général du site actualisé, pour une version plus moderne, mais aussi plus accessible aux écrans de 2019. Le site est responsive (l'affichage s'adapte automatiquement à la taille de l'écran sur lequel il est visualisé), la sécurité y a été renforcée (tout est maintenant en https), et de nouvelles fonctions y ont été implémentées, telles que les formulaires d'inscription en ligne ou les demandes de cartes d'accès aux cérémonies, directement depuis le site.

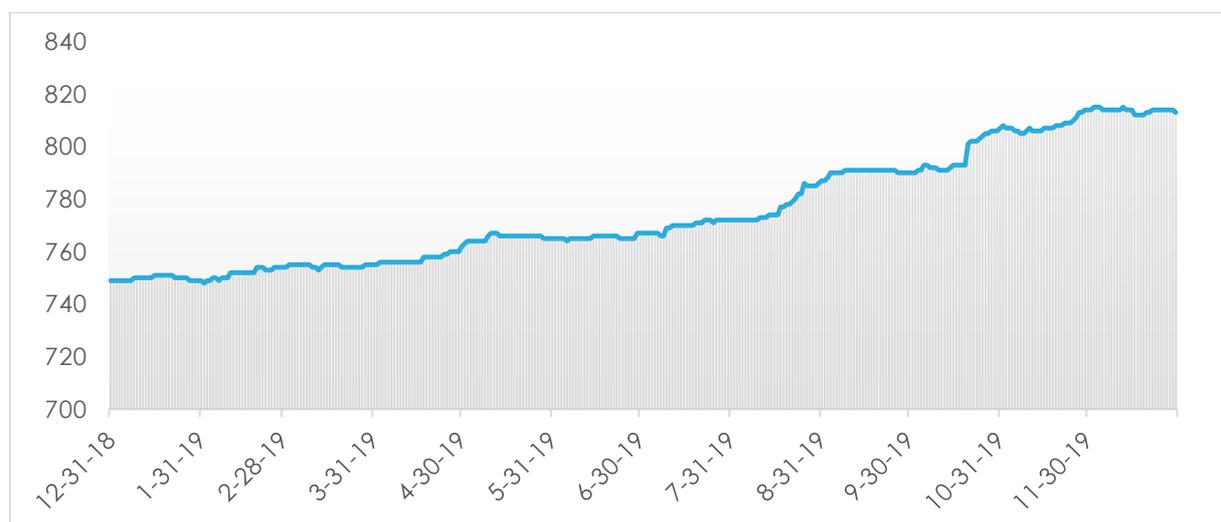
Communication sur les réseaux sociaux renforcée

En parallèle au renouvellement du site web, nous avons revu notre stratégie de communication sur les réseaux sociaux.

L'importance d'avoir des réseaux (sociaux) qui fonctionnent et sont actifs est primordiale dans une stratégie de communication. Afin d'être vu par un maximum de personnes, et donc de potentiels candidats, il fallait générer des interactions (likes, partages, commentaires,...). Les algorithmes des réseaux sociaux rendent plus visibles les pages sur lesquelles il y a beaucoup d'échanges, d'où l'intérêt d'être régulier et d'avoir des publications de qualité et qui intéressent.

Sur la période, nous avons fait 47 publications. Cependant, sur la seconde moitié de l'année, nous tentions d'avoir des publications plus régulières (environ 2x/semaine), dont le ton employé y est un peu moins formel et institutionnalisant. Cette approche semble porter ses fruits, nous avons constaté une augmentation de popularité et d'interaction.

Le graphique ci-dessous indique le nombre de "likes" sur la page. Pour la première partie de l'année, nous progressions de manière relativement continue et faible. Depuis le mois d'août 2019, la progression évolua un peu plus rapidement, mais par paliers.



L'engagement ¹des personnes qui "likent" notre page Facebook est également plus grand et régulier sur la fin de l'année.

Le fait que les 4 cérémonies de l'année ont eu lieu à cette période aide également à l'augmentation des interactions sur la page Facebook.

Nouveaux outils

Avec l'arrivée de notre nouveau Directeur général, en plus de revoir nos procédures, nous avons mis en place de nouveaux outils et revu notre manière de travailler. Cela a permis de pouvoir lancer plus de secteurs, et dès lors de promouvoir plus de Lauréats. Ces résultats devraient apparaître dans le rapport annuel de l'an prochain. L'objectif affiché est de 10 procédures par an dès 2021.

Ces nouvelles procédures et outils permettent d'avoir un suivi plus régulier pour et par l'ensemble de l'équipe. En cas d'absence ou d'indisponibilité de l'un de nous, l'équipe sait exactement ce qu'il y a à faire pour chaque secteur ou dossier. Ces teammeetings réguliers permettent à chacun de prévoir son travail hebdomadaire, mais aussi de discuter des diverses difficultés et nouveautés quant aux dossiers en cours et de prendre l'avis de l'équipe.

De nouveaux outils ont été mis en place pour accroître le confort de l'équipe.

À partir du 1^{er} janvier 2020, nous changeons de secrétariat social. Tout le travail de préparation aura donc été réalisé fin 2019. Ce changement permettra une plus grande souplesse pour l'équipe qui pourra gérer directement ses prestations sans devoir passer par la direction. Toutes les demandes seront centralisées et accessibles à tous. L'organisation du travail de l'équipe en sera grandement simplifiée.

Le 1^{er} janvier 2020 verra également l'entrée en vigueur du nouveau règlement de travail, rédigé lui aussi fin 2019. Il a été réalisé en collaboration avec l'équipe. Cela permettra de définir clairement les droits et devoirs de chacun.

Ce nouveau règlement de travail introduit la possibilité de faire du télétravail, ce qui réduira certaines contraintes pour les membres de l'équipe, telles que les temps de trajet, les obligations familiales ou du quotidien.

¹ Nombre d'interaction avec nos publications (like, commentaires, partages, ...)

Concrètement



ÉVOLUTION DE NOTRE PROCEDURE

1

Selon le calendrier défini par l'IRET, il y a environ 5 ans entre chaque procédure d'un même secteur. L'IRET prend contact avec les partenaires des promotions précédentes afin de relancer une procédure. Les partenaires principaux sont les représentants des fédérations professionnelles, patronales et les syndicats.

Dans certains cas, ce sont les partenaires qui prennent contact avec l'IRET afin de relancer une procédure.

Il arrive également que nous soyons contactés par un.e ancien.ne Lauréat.e qui souhaite que le secteur soit relancé. Nous interpellons alors les partenaires sectoriels afin de voir s'ils souhaitent relancer une procédure de promotion de Lauréats du Travail, en précisant l'origine de la demande.

2

Avec les partenaires qui souhaitent participer, l'IRET organise une première réunion durant laquelle sont présentés la procédure, les objectifs de l'IRET mais aussi les objectifs spécifiques au secteur.

Le Comité Organisateur (CO) est constitué et son rôle défini.

Une fois le Comité en place, et les objectifs définis, nous établissons ensemble une liste de critères d'attribution des différents niveaux au titre de Lauréat du Travail. Sur base de cette liste, le secrétariat de l'IRET formule les questions et soumet ce questionnaire au CO pour approbation.

L'IRET et les partenaires diffusent alors les formulaires d'inscription via les canaux définis en amont. Les formulaires sont disponibles sur le site internet de l'IRET (en version pdf et online) et une publication est postée sur notre page Facebook.

Nous demandons aux partenaires d'informer leurs membres via leurs canaux habituels tels que leur page Facebook, les revues professionnelles, les intranets, un courrier direct...

3

La période d'inscription a une durée d'environ 3 mois.

Durant cette période, les bulletins d'inscription arrivent à l'IRET qui les encode dans ses bases de données et informe périodiquement le CO de l'état des inscriptions.

Sur base de ces états, certaines mesures peuvent être prises afin de relancer la communication autour de la procédure ou de prolonger celle-ci.

À la fin de la période d'inscription, les candidatures sont analysées par le CO qui remet un avis favorable ou non, toujours en justifiant sa réponse, sur base des critères établis.

L'IRET se charge alors d'informer les candidats de leur résultat et demande, le cas échéant, les documents manquants (typiquement

une copie de la carte d'identité et un extrait de casier judiciaire). Il est parfois demandé à certains candidats de préciser certaines réponses ou de compléter certaines questions, voire de changer de Label.

4

Sur base de la liste de candidats qui ont reçu un avis favorable du CO et qui ont introduits tous les documents demandés, un arrêté royal rédigé par l'IRET est soumis à la signature de S.M. Le Roi et des Ministres de l'Emploi et de l'Économie.

Les personnes reprises sur cette liste deviennent donc des Lauréats du Travail.

5

La cérémonie est préparée, généralement par l'IRET.

Dans la mesure du possible, nous tentons d'insérer cette cérémonie de remise des insignes dans un événement/lieu qui fait sens pour le secteur, tel un salon (Bois et Habitat, Bibac, les Floralies...). Quand l'organisation logistique de la cérémonie n'est pas prise en charge par le secteur (à travers le CO), c'est l'IRET qui s'occupe des aspects pratiques tels que trouver une salle, un traiteur, des musiciens, un photographe...

C'est systématiquement l'IRET qui invite les promus et autres invités du secteur, et qui centralise les demandes de cartes d'accès.

C'est également l'IRET qui gère le scénario de la cérémonie et en assure le bon déroulement, ainsi que le suivi des présences et l'envoi des insignes aux absents.

6

Une fois par an, en général vers le mois de février, l'IRET prépare et envoie les brevets de Lauréat et Doyen d'honneur du Travail aux communes où sont domiciliés les promus. C'est en effet au Bourgmestre de remettre ces brevets aux promus de sa commune, au cours d'une séance publique (conseil communal, drink de nouvel an, 21 juillet...). Il est également demandé aux communes de nous transmettre un bref article de presse locale, quelques photos, afin de les publier sur les réseaux sociaux de l'IRET.



SPECIFICITES PAR SECTEUR

Simplification des bulletins d'inscription

Lorsque l'IRET a procédé à la modernisation de ses procédures en 2011, l'une des nouveautés était que les partenaires siégeant dans les comités organisateurs pouvaient établir des critères de sélection et des questionnaires correspondants en fonction des spécificités et besoins de leur secteur. Dès lors, un formulaire d'inscription adapté à chaque secteur a donc été établi. Cependant, cette méthode de travail a créé certains inconvénients organisationnels:

- La création du formulaire d'inscription était souvent le résultat d'un travail intensif lors de multiples réunions de travail avec le secteur. En conséquence, la phase de préparation de la procédure a souvent pris plusieurs mois et dans certains secteurs même plus d'un an, comme c'était le cas dans les services de police et de sécurité civile en 2014 (la 1ère réunion d'information a eu lieu le 23/06/2014, alors que les inscriptions n'ont commencé que le 01/01/2016) ou dans les secteurs de la Marine marchande – navigation intérieure – pêche maritime – services nautiques en 2013 (la 1ère réunion d'information a eu lieu le 28/05/2013 alors que les inscriptions n'ont commencé que le 01/10/2014).
- Une plainte fréquemment entendue lors des réunions d'évaluation, organisées après la remise des insignes aux secteurs, était que les questionnaires se sont révélés trop complexes et/ou trop longs pour le public cible. De nombreux candidats se sont désistés pour cette raison. Une révision des formulaires a donc été nécessaire.

L'IRET a élaboré en 2019 un formulaire modèle avec des critères et questions communs basés sur quatre valeurs qui ont été repris dans tous les secteurs depuis la modernisation de la procédure de sélection en 2011: compétences professionnelles, éthique et engagement, formations, innovation et développement. Les valeurs ont été adaptées et élaborées aux différents niveaux d'insigne:

| | Bronze + Label A | Argent + Label B | Or + Label C |
|------------------------------|---|---|---|
| Compétences professionnelles | Faire preuve de compétences professionnelles. | Faire preuve de connaissances élargies. | Maîtriser les connaissances et compétences professionnelles. |
| Formations | Participer à des formations en matière de connaissances et de compétences professionnelles. | Contribuer dans l'entreprise à la transmission des connaissances, du savoir-faire et des compétences professionnelles | Contribuer dans le secteur à la transmission des connaissances, du savoir-faire et des compétences professionnelles |
| Ethique et Engagement | Faire preuve d'éthique professionnelle, de respect de l'environnement et du bien-être. | Contribuer dans l'entreprise d'éthique professionnelle, de respect de l'environnement et du bien-être | Contribuer dans le secteur d'éthique professionnelle, de respect de l'environnement et du bien-être |
| Innovation et développement | Démontrer sa volonté en matière d'innovation et de développement. | Démontrer dans l'entreprise sa volonté en matière d'innovation et de développement | Démontrer dans le secteur sa volonté en matière d'innovation et de développement |

Les secteurs peuvent bien sûr encore adapter les questions et/ou critères. Cette méthode de travail a permis que la période d'inscription puisse démarrer beaucoup plus rapidement et que l'IRET puisse contacter plus de secteurs par an. Le premier secteur à travailler avec ce nouveau formulaire était

l'industrie du bois - artisanat du bois - gestion forestière - scieries - commerce du bois et depuis il a été repris dans tous les autres secteurs. Une version simplifiée a été élaborée pour le secteur des entreprises de travail adapté.

Labels proposés et critères

Diamant

Les labels et critères de sélection retenus par le secteur Diamant pour la promotion de 2019 sont identiques aux labels et critères de sélection de la promotion de 2014.

En raison du caractère international du secteur, le Comité organisateur a décidé de faire une version anglaise du formulaire d'inscription. Les labels ont également été traduits en anglais.

Cependant, un formulaire en français n'a pas été créé car le secteur est principalement localisé dans la région d'Anvers.

Avenir du métier / Future of the profession

Pour toutes les catégories :

- Faire preuve de bonnes connaissances professionnelles
- Effectuer un travail de qualité
- Faire preuve d'éthique professionnelle
- Disposer d'une capacité d'adaptation
- S'inscrire dans une attitude de service aux clients

Pour les employeurs, entrepreneurs indépendants et les cadres :

- Avoir des notions suffisantes en matière de politique du personnel et des connaissances de la législation sociale
- Avoir des bonnes connaissances en management
- S'inscrire dans une politique de responsabilité sociétale des entreprises

Professionnel du métier / Specialist in the profession

Pour toutes les catégories :

- Faire preuve de compétences professionnelles élargies
- Démontrer une évolution positive dans son parcours professionnel et/ou la fonction occupée
- Prêter attention à la sécurité
- Participer à des formations en matière de connaissances et de compétences professionnelles -- Véhiculer les valeurs de l'entreprise/ du secteur
- Apporter sa contribution au développement de l'entreprise

Pour les employeurs, entrepreneurs indépendants et les cadres :

- Mettre en pratique les divers aspects de la politique du personnel et avoir de bonnes connaissances de la législation sociale
- Avoir des connaissances approfondies en management : marketing, recherche et développement et gestion de l'entreprise
- Intégrer dans le travail les valeurs du secteur

Expert du métier / Expert in the profession

Pour toutes les catégories :

- Démontrer un haut niveau de compétences professionnelles élargies
- Transmettre les connaissances et compétences
- Apporter sa contribution à la cohésion sociale de l'entreprise, de la profession, du secteur du diamant ou en dehors de la sphère professionnelle
- Démontrer un service de qualité

Pour les employeurs, entrepreneurs indépendants et les cadres :

- Mener une bonne politique du personnel et avoir des connaissances approfondies de la législation sociale
- Maîtriser le management : marketing, recherche et développement et gestion de l'entreprise
- Intégrer une politique de responsabilité sociétale des entreprises dans l'entreprise
- Contribuer à la bonne réputation du secteur du diamant

Bien-être au travail

Les labels et critères de sélection retenus par le secteur Bien-être au travail pour la promotion de 2019 sont identiques aux labels et critères de sélection de la promotion de 2012.

Professionnel

- Effectuer un travail de qualité
- Disposer d'une bonne connaissance ou expérience professionnelle
- Faire preuve d'éthique professionnelle
- Faire preuve d'engagement professionnel (enthousiasme)
- Disposer d'une capacité d'anticipation, de prise d'initiative et être en mesure d'apporter une valeur ajoutée
- Disposer d'une capacité d'adaptation
- Démontrer son désir d'évolution notamment par le biais de la formation permanente

Spécialiste

- Etre en mesure d'élargir sa qualification professionnelle et de travailler efficacement dans un cadre interdisciplinaire
- Effectuer avec succès un travail en équipe
- Faire preuve de créativité et de capacité d'innovation

Expert avec engagement social

- Participer à la transmission des compétences et des connaissances professionnelles
- Apporter sa contribution à la cohésion sociale de son entreprise, institution ou association
- Participer à la diffusion des connaissances
- Avoir un engagement social extérieur

Industrie de la céramique – Industrie de la brique

Le Titre de **Cadet du Travail – Label « Bien formé pour le départ »** peut être attribué à toute personne ayant une expérience utile de maximum 5 ans dans le secteur. La candidature doit répondre aux critères suivants :

- Respecter et/ou implémenter les règles relatives à la sécurité et au bien-être au travail.
- Démontrer une connaissance élémentaire de la qualité des produits ou du service au sein du propre processus d'emploi.
- Avoir appris un premier travail et/ou avoir appris un premier grade de polyvalence.
- Faire preuve d'indépendance dans la mise en marche de l'installation attribuée et avoir une réflexion sur les problèmes à résoudre.
- Faire preuve d'une intégration sociale réussie dans l'entreprise

Le titre de **Lauréat du Travail – insigne d'honneur de bronze – Label « Garant de la qualité globale »** peut être attribué à toute personne ayant une expérience utile de minimum 5 ans dans le secteur et dont la candidature doit répondre aux critères suivants :

- Respecter et/ou implémenter les règles relatives à la sécurité et au bien-être au travail ainsi que les exigences environnementales et énergétiques.
- Faire preuve de connaissances et d'aptitudes professionnelles du métier (y compris la connaissance des caractéristiques de qualité de tout un processus de travail) et être en mesure d'utiliser cette connaissance dans la pratique dans une situation plus ou moins complexe.
- Faire preuve d'engagement, d'enthousiasme et de motivation pour le métier et de fierté pour le produit.
- Montrer son aptitude à travailler en équipe.
- Montrer de l'intérêt/de la curiosité pour les nouvelles technologies.
- Faire des efforts dans le domaine de la formation.

Le titre de **Lauréat du Travail – insigne d'honneur d'argent – Label « Pilier engagé pour l'entreprise »** peut être attribué à toute personne ayant une expérience utile d'au moins 12 ans dans le secteur. La candidature doit répondre aux critères définis pour le label Garant de la qualité globale **et** aux critères spécifiques suivants :

- Respecter et/ou implémenter les règles relatives à la sécurité et au bien-être au travail, motiver les collègues à respecter ces règles et directement les aborder en cas de comportement dangereux, participer activement à souligner les risques sécuritaires, faire observer les exigences environnementales et énergétiques.
- Connaissance approfondie sur les étapes et les attentes qualitatives de tout le processus de travail et effort constant à veiller à la satisfaction des clients internes et externes.
- Mettre en avant les valeurs de l'entreprise/du secteur.

Montrer son intégration sociale et son attention aux exigences environnementales et/ou énergétiques.

- Aider à appliquer et à implémenter de nouvelles technologies.
- Avoir développé des aptitudes au moyen de formation permanente (interne ou externe)

Le titre de **Lauréat du Travail – insigne d'honneur d'or – Label « Force motrice pour le progrès »** peut être attribué à toute personne ayant une expérience utile d'au moins 20 ans dans le secteur. La candidature doit répondre aux critères définis pour les labels Pilier engagé pour l'entreprise **et** Garant de la qualité globale **et** aux critères suivants :

- Prendre des initiatives actives pour éliminer les risques sécuritaires et pour résoudre les problèmes liés au bien-être au travail, faire des propositions actives dans le cadre des exigences environnementales et énergétiques et travailler à des solutions sur le sujet.
- Faire preuve de créativité dans la résolution de problèmes liés au travail dans tout le processus de travail (d'un point de vue humain, technique, relevant du produit ou du processus).
- Mettre en avant les valeurs de l'entreprise/du secteur. Montrer un engagement social au sein de l'entreprise, de la profession, du secteur ou en dehors du contexte professionnel.
- Faire des propositions concrètes d'initiatives innovantes et aider à les développer et à les exécuter au sein du secteur/de l'entreprise.

- Encourager activement la transmission des connaissances et des aptitudes professionnelles (partage de connaissances et d'aptitudes avec les collègues).

Boucherie – Charcuterie – Traiteur

Le Titre de Lauréat du Travail – **Insigne d'honneur de BRONZE** peut être attribué à toute personne ayant une expérience professionnelle utile d'au moins 5 ans dans le secteur BOUCHERIE-CHARCUTERIE-TRAITEUR et dont la candidature démontre qu'elle répond aux critères suivants :

Pour toutes les catégories :

- Faire preuve de bonnes connaissances professionnelles
- Faire preuve d'éthique professionnelle
- Faire des efforts en matière de formation permanente
- Démontrer sa résistance au stress
- Effectuer avec succès un travail en équipe

Pour la catégorie Vendeur/Vendeuse

- Démontrer que l'on prend des initiatives

Pour les Employeurs, Indépendants et Cadres

- Disposer d'une capacité d'anticipation et de prise d'initiative
- Avoir des notions suffisantes en matière de politique du personnel et des connaissances de la législation sociale.
- Avoir de bonnes connaissances en management.
- S'inscrire dans une politique de responsabilité sociétale des entreprises.

Les candidats, qui appartiennent à une des catégories professionnelles ci-dessus, ne doivent pas nécessairement remplir tous les critères énumérés. L'évaluation se fait en fonction du métier, de la fonction exercée et du statut social du candidat.

Le titre de Lauréat du Travail - **Insigne d'honneur d'ARGENT** peut être attribué à toute personne ayant une expérience professionnelle utile d'au moins 10 ans dans le secteur BOUCHERIE-CHARCUTERIE-TRAITEUR et dont la candidature démontre qu'elle répond aux critères définis pour l'obtention de l'insigne d'honneur de bronze et aux critères spécifiques suivants :

Pour toutes les catégories :

- Faire preuve d'une connaissance professionnelle approfondie
- Démontrer une évolution positive dans son parcours professionnel et/ou la fonction occupée
- Faire preuve de leadership
- Prêter attention à la sécurité alimentaire : système d'autocontrôle et de traçabilité
- Participer à la gestion de l'entreprise
- Suivre des formations et participer à la transmission des connaissances et des compétences

Pour les Employeurs, Indépendants et Cadres

- Mettre en œuvre les divers aspects de la politique du personnel et avoir des bonnes connaissances de la législation sociale
- Avoir des connaissances approfondies en management : marketing, recherche et développement et gestion de l'entreprise

- S'inscrire dans une politique de responsabilité sociétale des entreprises.

Les candidats, qui appartiennent à une des catégories professionnelles ci-dessus, ne doivent pas nécessairement remplir tous les critères énumérés. L'évaluation se fait en fonction du métier, de la fonction exercée et du statut social du candidat.

Le titre de Lauréat du Travail - **Insigne d'honneur d'OR** peut être attribué à toute personne ayant une expérience professionnelle utile d'au moins 15 ans dans le secteur BOUCHERIE-CHARCUTERIE-TRAITEUR et dont la candidature démontre qu'elle répond aux critères définis pour l'obtention de l'insigne d'honneur de bronze **et** de l'insigne d'honneur d'argent **et** aux critères spécifiques suivants :

Pour toutes les catégories :

- Faire preuve de haute compétence professionnelle
- Contribuer à la transmission des connaissances et des compétences professionnelles
- Faire preuve d'engagement social dans l'entreprise, pour la profession ou en dehors de la sphère professionnelle

Pour les Employeurs, Indépendants et Cadres :

- Maîtriser toutes les facettes de sa profession
- Mener une bonne et dynamique politique du personnel et avoir des connaissances approfondies de la législation sociale
- Maîtriser le management : marketing, recherche et développement et gestion de l'entreprise
- S'inscrire dans une politique de responsabilité sociétale des entreprises.

Les candidats, qui appartiennent à une des catégories professionnelles ci-dessus, ne doivent pas nécessairement remplir tous les critères énumérés. L'évaluation se fait en fonction du métier, de la fonction exercée et du statut social du candidat.

L'organisation de la procédure de sélection se fait dans le respect de la loi sur la protection de la vie privée.

CRITÈRES D'ATTRIBUTION :

- Travailler artisanalement de manière durable et écologique.
- Avoir une approche du commerce tournée vers l'avenir.
- Être présent sur les médias sociaux avec ses propres photos et/ou info.
- Être propriétaire et/ou gérer et contribuer au site web de l'entreprise.

NOUVEAU !

Le Comité organisateur du secteur « Boucherie-Charcuterie-Traiteur » propose aux personnes ayant obtenu le titre de Lauréat du Travail – insigne d'or, lors d'une procédure précédente, l'obtention du label «**DIAMANT**» aux candidats qui répondent aux critères énumérés ci-contre.

Partenaires

Pour réaliser sa mission, l'IRET peut compter sur la collaboration volontaire et indispensable de partenaires des secteurs avec lesquels il travaille, à savoir, les syndicats et, selon le cas, les fédérations d'employeurs, organisations professionnelles, l'autorité publique, ou les institutions sectorielles, ou encore des experts qui siègent au sein d'un comité organisateur.

Diamant

- Antwerp World Diamond Centre
- Antwerpsche Diamantkring
- Centrale générale FGTB
- CSC Transcom
- Diamantclub van Antwerpen CVBA
- HRD Antwerp
- Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid
- Syndikaat der Belgische Diamantnijverheid
- Vereniging van Kempische Diamantwerkgevers
- Vrije Diamanthatel

Présidé par M. **Bart De Hantsetters**, Président Syndikaat der Belgische Diamantnijverheid

Bien-être au travail

- ARCoP
- BBvAg-APBMT
- BES
- BRUXEO
- BSOH
- CBENM
- CONSTRUCTIV
- CO-PREV
- CGSLB
- CSC
- FGTB
- VVVB
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
- PreBes
- UNISOC
- UNIZO
- UPCP
- VBVC
- VC-CS
- VerV
- VVIB-AMTI

Présidé par M. **Jean-Pierre Van Lier**, Président VC-CS

Industrie de la céramique – Industrie de la brique

- L'industrie Belge de la brique
- Centrale Générale CG
- ACV Bie
- Centrale Générale FGTB
- FEDICER
- CNE
- CGSLB

Présidé par **M. Burt Nelissen**, Président Fédération Belge de la Brique

Boucherie - Charcuterie – Traiteur

Fédération nationale des bouchers, charcutiers et traiteurs de Belgique

- HORVAL
- ACLVB
- CSC Alimentation et Services

Présidé par **M. Jean-Luc POTTIER**, Co-Président de la Fédération nationale des Bouchers, Charcutiers et Traiteurs de Belgique

Secteurs commencés en 2019

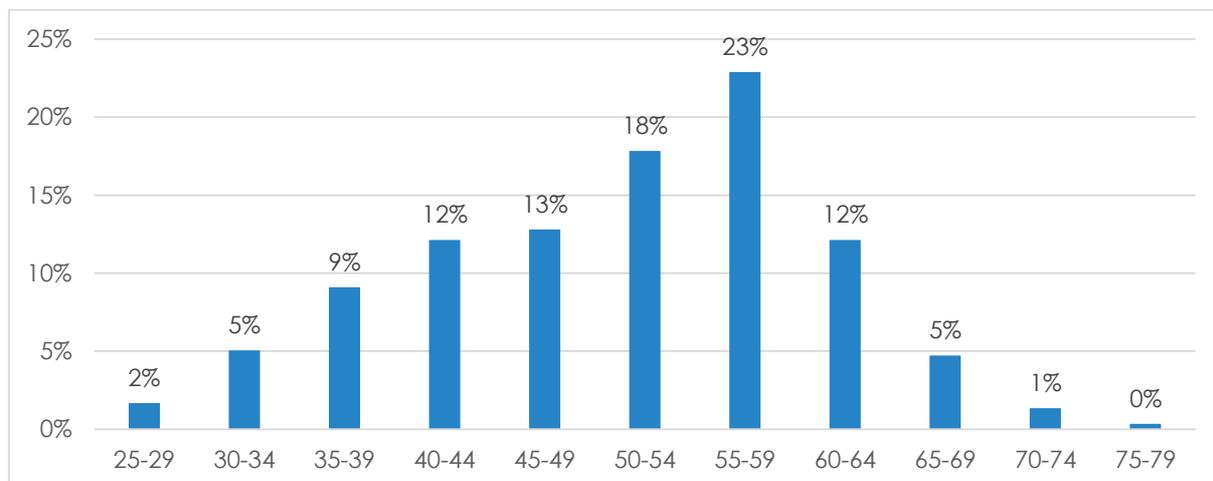
Un calendrier a été établi afin de mieux organiser la relance des procédures de sélection de tous les secteurs.

Les secteurs suivants ont été contactés en 2019 afin d'organiser une nouvelle procédure :

- Industrie transformatrice du bois – artisanat du bois – gestion forestière – scieries – commerce du bois
 - Réunion d'installation : 21/06/2019
- Industrie du verre
 - Réunion d'installation : 26/06/2019
- Marine marchande – Navigation intérieure – Pêche maritime – Services nautiques
 - Réunion d'installation : 07/08/2019
- Technologies orthopédiques
 - Réunion d'installation : 12/08/2019
- Boulangerie-Pâtisserie-Glacierie et Chocolaterie artisanales
 - Réunion d'installation : 05/09/2019
- Transports en commun urbaines et régionaux
 - Réunion d'installation : 13/09/2019
- Médecine vétérinaire
 - Réunion d'installation : 16/10/2019
- Entreprises de travail adapté
 - Réunion d'installation : 08/11/2019
- Entreprises de travaux agricoles – Travaux techniques agricoles et horticoles
 - Réunion d'installation : 27/11/2019
- Organismes sociaux privés
 - Réunion d'installation : 13/01/2020

ANALYSE DU NOMBRE DE CANDIDATS ET DE LAURÉATS

Répartition par tranche d'âge



Le graphique ci-dessus nous montre que la proportion de Lauréats de moins de 40 ans et de plus de 65 ans est très faible.

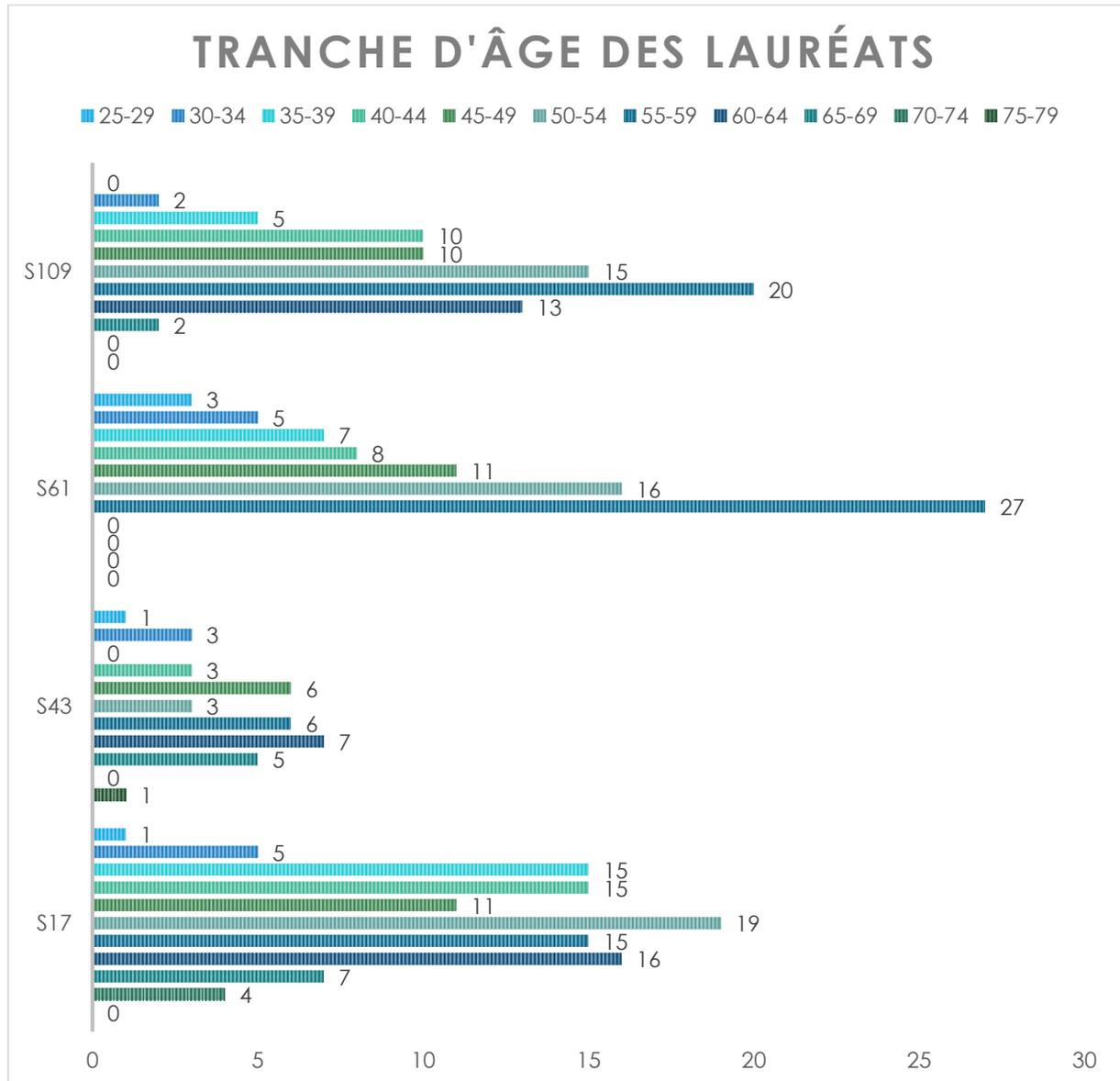
Sur l'année, nous avons promu un total de 297 personnes au titre de Lauréat du Travail. Parmi ces 297 promus, un seul avait entre 75 et 79 ans (dans le secteur diamant), 4 avaient entre 70 et 74 ans (soit 1 %), tandis que de l'autre côté de la pyramide des âges, 5 promus avaient entre 25 et 29 ans (soit 2 %), 15 entre 30 et 34 ans (soit 5 %).

La tranche d'âge la plus représentée est celle des 55-59 ans, comptant 68 des 297 promus, soit 23 % d'entre eux.

Le graphique ci-dessous indique le nombre de Lauréats par tranche d'âge et par secteur.

On peut constater que la tendance est similaire pour les secteurs du **Bien-être au travail** (S109) et de **l'Industrie de la céramique et de la brique** (S61).

Le secteur **Diamant** (S43) a une tendance plus vieillissante, tandis que le secteur **Boucherie – Charcuterie – Traiteur** (S17) a une pyramide des âges plus aplatie, mais aussi plus jeune.



Répartition par genre

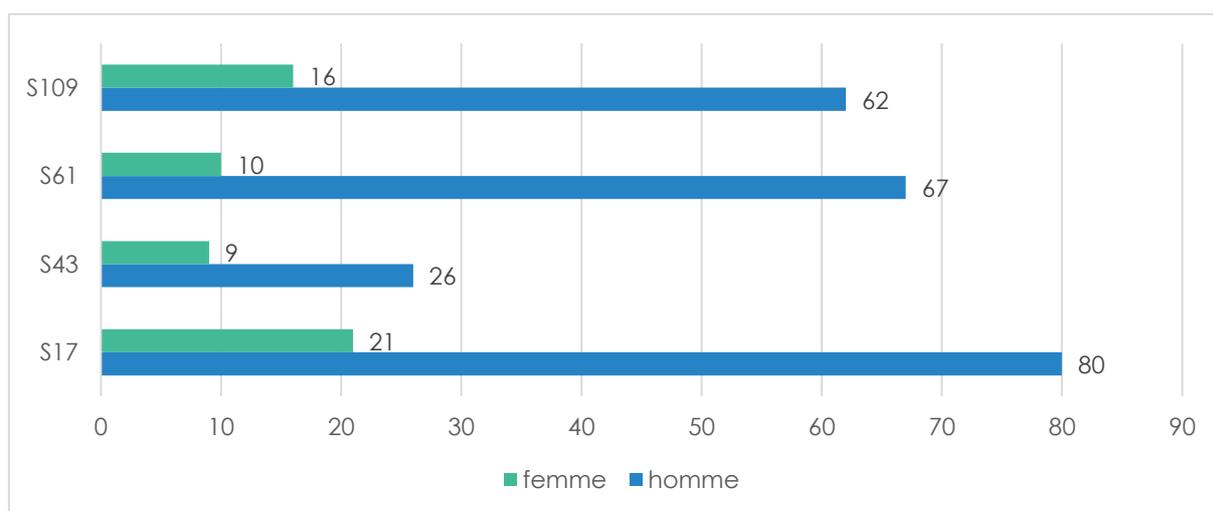
Le graphique ci-dessous indique le nombre de femmes et d'hommes Lauréats.

La moyenne de femmes Lauréats est de 19 %.

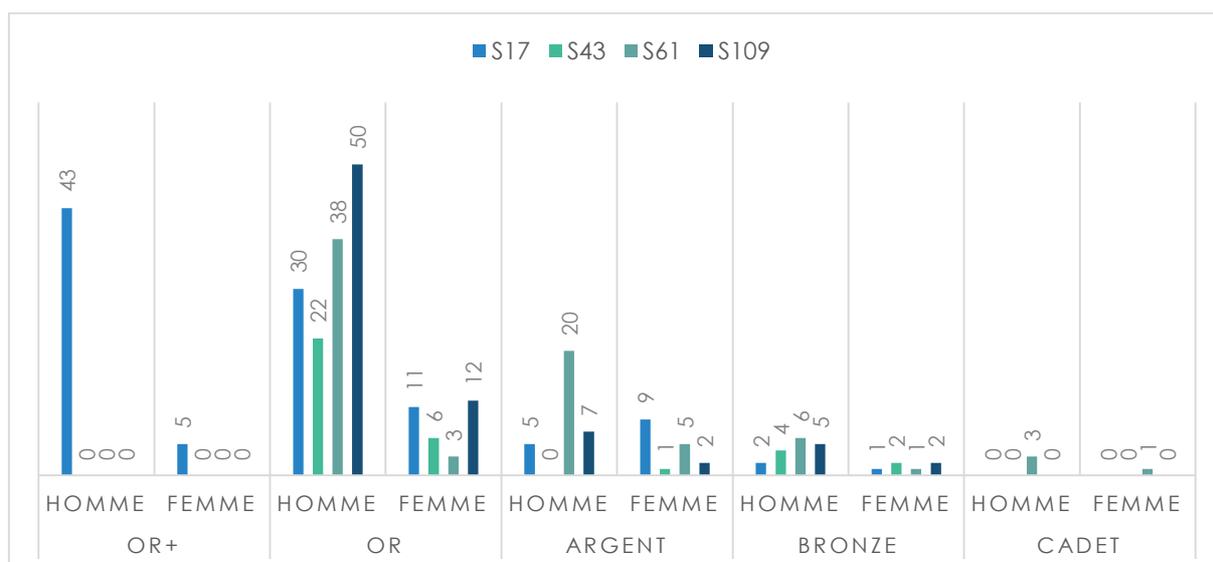
Les secteurs Boucherie – Charcuterie – Traiteur (S17) et Bien-être au Travail (S109) ont un taux de participation des femmes identique, à savoir 21 %.

Le secteur du Diamant (S43) a le taux de participation féminine le plus élevé, avec 26 %.

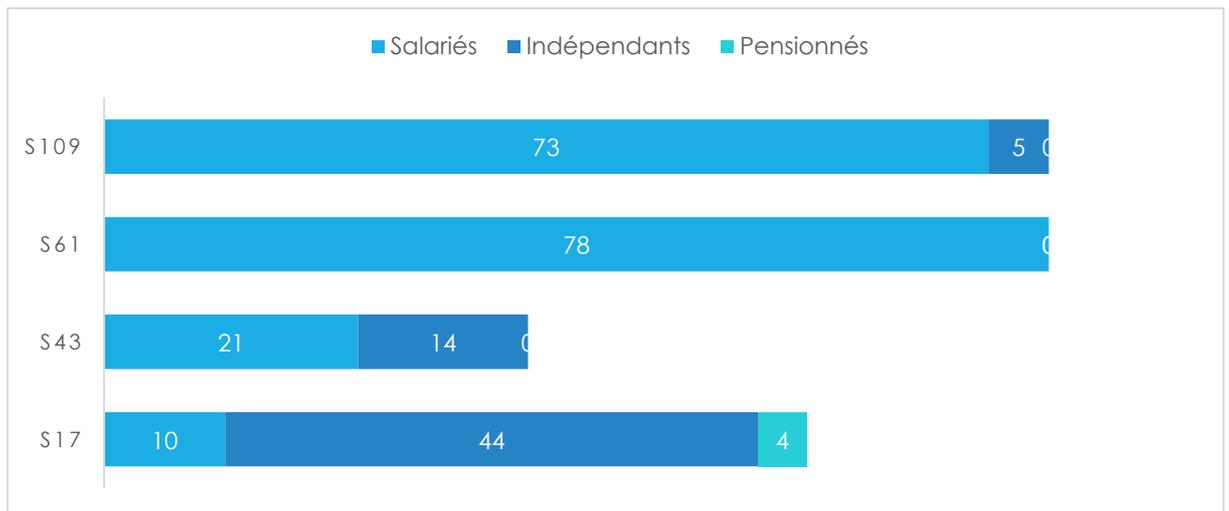
Le secteur de l'Industrie de la céramique et de la brique (S61) a, quant à lui, un taux très bas de 13 %.



Le graphique ci-dessous indique le rapport femmes/hommes par insigne et par secteur.



Statut



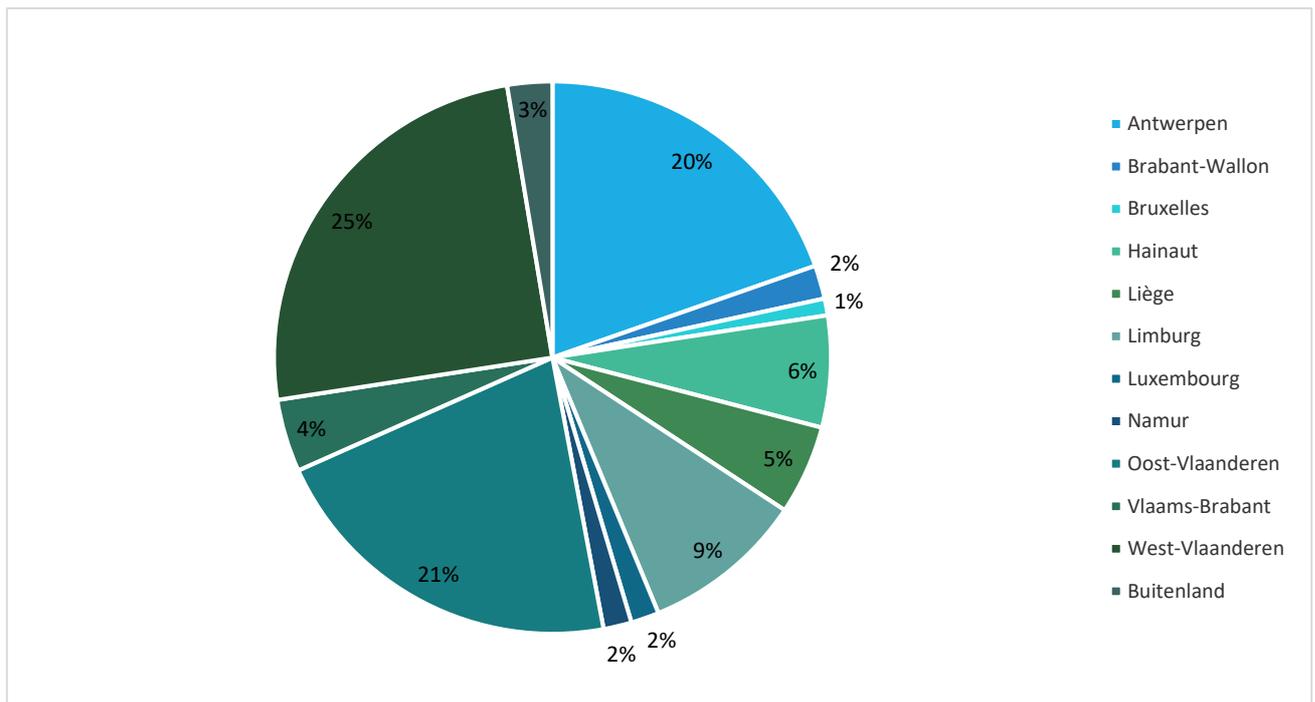
On peut constater, à travers ce graphique, que seul le secteur boucherie – charcuterie – traiteur (S17) a promu des pensionnés (4). Pour ce secteur, 44 promus sont des indépendants et 10 sont salariés.

Le secteur Diamant (S43) a promu 21 indépendants et 14 salariés.

100 %, soit 78 promus, du secteur industrie de la céramique – industrie de la brique (S61) sont des salariés.

Le secteur bien-être au travail (S109) compte quant à lui 73 salariés et 5 indépendants.

Répartition par province



Ce graphique montre une forte disparité des provinces de provenance des promus.

La très grande majorité des promus vient de Flandre, concernant 79 % (243) d'entre eux.

Les 21 % restant viennent de Bruxelles (3 Lauréats, soit 1 % des promus au total) et de Wallonie (52 promus, soit 18 % du total). Les 3% (8 promus) restant viennent de l'étranger, mais soit travaillent en Belgique, soit travaillent pour une entreprise belge à l'étranger.

Boucherie-Charcuterie-Traiteur

Ivan Claeys

En 1972, âgé d'onze ans seulement, Ivan Claeys assiste un boucher local. Après un cursus de quatre ans à l'IVV Bruges, il travaille auprès de trois différents patrons pour acquérir de l'expérience.

Pendant vingt ans, il exercera le métier de boucher à Ostende en tant qu'indépendant.

Depuis 2002, il est au service des West-Vlaamse Slagers. Pendant douze ans, il remplit la fonction de secrétaire national au sein de la Fédération Nationale des Bouchers, Charcutiers et Traiteurs de Belgique dont il est co-président depuis 2015.



Etienne De Vleminck



Né en 1948, Étienne De Vleminck a d'abord été chef boucher chez Colruyt pendant 15 ans, ensuite chef de groupe chez Renmans pendant 5 ans, et enfin boucher-charcutier indépendant de 1989 à 2019.

Depuis plusieurs années, il est président d'Eurobeef. Vice-président de la Fédération Nationale des Bouchers, Charcutiers et Traiteurs de Belgique pendant plusieurs années, il y est réélu en 2019 membre de la direction centrale. Il est également membre du Bureau de plusieurs fédérations professionnelles et remplit plusieurs mandats au niveau local et provincial.

Industrie de la céramique – Industrie de la brique

Justin Daerden

Justin Daerden est né à Membruggen en 1958.

Il est secrétaire fédéral de la CSC bâtiment – industrie & énergie. Il est impliqué depuis 1987, comme secrétaire syndical CSC, dans le dialogue social du secteur : d'abord comme simple membre et par la suite comme porte-parole pour la commission paritaire Briqueteries, Entreprises de céramique et Poteries.

Il représente son organisation au sein de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois, et également au sein de la fédération mondiale BWI, avec une attention particulière pour la sécurité, le bien-être et les comités d'entreprise européens.

Ces dernières années, il a également été membre au sein de comités organisateurs de divers secteurs pour les Élités du Travail.





Johan Van Der Biest

Né en 1963 à Bruxelles, Johan Van Der Biest suit avec succès des cours de géologie à la KU Leuven. Il est actif dans le secteur Brique et Céramique depuis 1987. Aujourd'hui, il est Chief Operational Officer Europe Occidentale pour Wienerberger Building Solutions, après avoir été administrateur délégué de Wienerberger SA pendant des années.

Comme administrateur et vice-président du conseil d'administration de la Fédération Belge de la Brique, il est le moteur du développement durable du secteur et le défenseur des matériaux de construction en céramique à tous les niveaux.

En outre, il occupe plusieurs postes de président dans d'autres fédérations sectorielles européennes et belges, et apporte son expertise en milieu universitaire et industriel ainsi qu'au sein de conseils consultatifs.

Bien-être au travail

Eddy Eyckmans

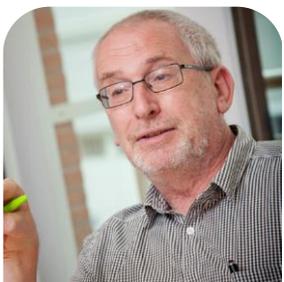
Eddy Eyckmans est actif dans le monde de la prévention depuis 40 ans, d'abord au niveau local et, depuis 15 ans, au niveau international.

Aujourd'hui, il soutient en tant que responsable de la gouvernance HSE les sites de Borealis en Europe, en Amérique du Nord et du Sud. Au service de l'organisation Borealis VGM Group, il a été en charge de mettre en place la gestion des entrepreneurs, d'améliorer les audits, d'enquêter sur les accidents très graves, de gérer des incidents et des crises, de réaliser la due diligence et de suivre l'intégration de nouveaux établissements. Les dernières années, il a porté une attention particulière aux changements de comportement (psychologie sociale du risque).

Au sein de Prebes, l'Association des conseillers en prévention, il est administrateur et membre du conseil d'administration depuis 15 ans. Il est en outre expert au sein du comité provincial de sécurité limbourgeois où il donne des conseils aux futurs conseillers en prévention et les accompagne lors de leur thèse finale.

Il a été un orateur éminent lors de plusieurs congrès nationaux et internationaux.

Patrick Franceus



Patrick Franceus hérite de « l'esprit syndical » de son père, également Doyen d'honneur à titre posthume.

Après ses études d'assistant social, en 1977, il entre en service à la Centrale Chrétienne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment. Après le service de sécurité d'existence, en 1980, il débute dans le service d'études où il s'occupe également de la formation des militants. De 1997 à 2017, il est chef du service d'études et de formation au sein de la CCTBB, devenue la centrale CSC bâtiment - industrie & énergie.

Il a suivi de près les thèmes liés au bien-être, mettant l'accent sur la situation spécifique des ouvriers du bois et du bâtiment, se positionnant de manière à toujours refléter les expériences des travailleurs et de leurs représentants.

Pour lui, le bien-être au travail est une passion ayant dépassé, sans aucun doute, les limites de sa carrière professionnelle.



Jean-Pierre Van Lier

En qualité de conseiller en prévention et de coordinateur de sécurité, Jean-Pierre Van Lier a participé à la coordination de la sécurité et de la santé sur les chantiers temporaires ou mobiles en Belgique et en Europe.

En l'an 2000, il contribue à créer VCCS, l'association professionnelle belge des coordinateurs de sécurité. En 2006, il en assume la présidence, avec une ardeur toujours vive aujourd'hui.

En 2003, l'ISHCCO, l'organisation internationale d'associations de coordinateurs sécurité et santé voit le jour. Là encore, il se montre très actif, entre autres, par une présidence de 6 ans.

Il place l'exercice de la coordination de la sécurité dans un contexte sociétal. Aujourd'hui, cette coordination spécifique a acquis le statut de métier et les associations professionnelles ont une forte emprise sur le secteur de la construction, mais aussi sur l'ensemble de la prévention en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail.



Diamant

Alfred Inzlicht



Diamantaire « depuis toujours », Alfred Inzlicht commence comme fendeur de diamants pour devenir ensuite fabricant et courtier.

En 1999, il assume la fonction d'administrateur au sein du Antwerpsche Diamantkring. Il a été le moteur des Antwerp-African Diamond Days et des Antwerp Rough Diamond Days.

En 2012, ses collègues l'élisent président. Son leadership est marqué par sa transparence, son travail d'équipe, sa ténacité et sa recherche constante de nouveaux partenaires.

Au cours de sa carrière, il a également été élu vice-président de l'AWDC et administrateur du FDBD. Il est également vice-président de la Vereniging van Handelaars in Ruwe Diamant.

En tant que citoyen né et élevé à Anvers, il partage son expérience et ses connaissances avec de jeunes diamantaires, aidant ainsi à construire la prochaine génération de diamantaires à Anvers.

Patrick De Backer

Patrick De Backer est secrétaire au département d'Antwerpen/Waasland de la Centrale générale FGTB et défend à ce titre les intérêts des diamantaires. Il est membre de la commission paritaire Industrie et commerce du diamant depuis 1996 et a un mandat dans plusieurs instances dirigeantes du secteur Diamant.

En tant que représentant de la FGTB-Diamant, il s'engage depuis de nombreuses années dans l'amélioration des conditions de travail dans le secteur, tant au niveau national qu'international.

Il a non seulement travaillé pour le secteur du diamant mais il témoigne aussi d'autres engagements, notamment sociaux. Il a été juge aux affaires sociales au tribunal du travail de Termonde et est également membre d'autres commissions paritaires. De plus, il assume divers mandats au niveau interprofessionnel.



Linda Vancauwenberghe



Linda Vancauwenberghe peut se remémorer une carrière impressionnante dans le secteur du diamant.

Après avoir travaillé en tant que directrice du personnel au Hoge Raad voor Diamant, elle a passé 22 ans avec beaucoup de dévouement et de passion au poste de directrice au Syndikaat der Belgische Diamantnijverheid.

Pour sa fidèle participation à l'organisation de plusieurs éditions des Lauréats du Travail pour le secteur Diamant, elle a reçu le Label Expert du métier le 30 novembre 2014.

Elle a toujours assisté les membres de la SBD avec des conseils et en plus elle a représenté la SBD dans diverses organisations sectorielles et interprofessionnelles : Fonds voor de Diamantnijverheid, Intern Compensatiefonds voor de Diamantsector, Commissie Beroepskaarten, la commission paritaire 324, la FEB et le Joint Committee 324, la FEB et le CSIPME.

Bien qu'elle profite du « me time » depuis plusieurs années, elle suit toujours de près le secteur.

DOYENS D'HONNEUR DU TRAVAIL ÉMÉRITES

Boucherie-Charcuterie-Traiteur

Jean-Luc Pottier

Vice-président francophone et membre du comité directeur de la Fédération Nationale des Bouchers, Charcutiers et Traiteurs de Belgique.



Willy Verbust

Président honoraire de la Fédération Nationale des Bouchers, Charcutiers et Traiteurs de Belgique



Industrie de la céramique – Industrie de la brique

Francis Cambier

Directeur général honoraire du Centre de recherches de l'industrie belge de la céramique et de l'INISMa

Vice-président de la World Academy of Ceramics

Secrétaire de l'European Ceramic Society



Marc Demedts



Membre du conseil et du comité exécutif de la CSC BIE Flandre Occidentale
Membre du comité d'entreprise européen Wienerberger Autriche
Secrétaire du comité d'entreprise Pottelberg / Wienerberger sa

Bien-être au travail

Lieven Carron

Président honoraire Prebes

Membre de la commission de la sécurité incendie du département Bien-être, de la Santé publique et de la Famille du Gouvernement flamand

Membre du conseil d'administration du Collège Royal des Doyens d'honneur du Travail



Diamant

Myriam Dillen

Membre du comité national des syndicats de la CSC-Transcom

Membre de l'assemblée générale de la « Rijksverlofkas Diamant »

Conseillère pour CSC Transcom Diamant chez Global Diamond Network d'IndustriALL Global Union



PROMOTEURS

Bien-être au travail

Kris Van Eyck

Collaborateur CSC Service entreprise



CEREMONIES

Sur l'année 2019, nous avons réalisé quatre cérémonies.

Particularités

La cérémonie du secteur Boucherie-Charcuterie-Traiteur s'est tenue à Anvers le 22 septembre, au salon BIBAC+. Après la cérémonie, les promus et invités ont eu l'occasion de visiter le salon.

Ce salon professionnel concerne également le secteur de la Boulangerie-Pâtisserie. Ayant ouvert une nouvelle procédure pour ce secteur, nous avons profité de notre présence au salon pour en faire la promotion.

La cérémonie du secteur de l'Industrie de la céramique et de la brique a eu lieu le 21 octobre au Palais des Colonies, à Tervuren, lieu proche de Bruxelles qui tenait à cœur au Comité organisateur.

La cérémonie du secteur Bien-être au travail s'est tenue dans un amphithéâtre de l'UCL, à Bruxelles, le 30 novembre.

Quant à celle du secteur Diamant, elle s'est déroulée à Anvers le 1^{er} décembre, dans la toute neuve « Provinciehuis ». Organiser cette cérémonie à Anvers, ville diamantaire par excellence, s'est avéré une évidence.

Financement

La location de la salle et la réception de la cérémonie du secteur Boucherie – Charcuterie - Traiteur ont été financées par la Fédération Nationale des Bouchers, Charcutiers et Traiteurs de Belgique.

Une partie de la location de la salle pour la cérémonie du secteur Industrie de la céramique et de la brique, ainsi que la réception et la brochure ont été financés par la Fédération Belge de la Brique et la Fédération des Industries Céramiques de Belgique.

La cérémonie du secteur du Bien-être au travail a été financée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour la location de la salle et par BSOH, CGSLB, Constructiv, Co-Prev, CSC, FGTB, PreBes, UNIZO et VCCS pour la réception.

La cérémonie de remise des insignes du secteur Diamant a été soutenue financièrement par la « Antwerpsche Diamantkring », AWDC, CSC Transcom, « Diamantclub van Antwerpen », FGTB Centrale générale, « Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid », « SBD », « VKD » et « Vrij Diamanthatel ».

Paiement des insignes

Environ 50 % de l'argent récolté par le paiement des insignes sert à financer l'achat de l'insigne en lui-même ; le reste sert à financer une partie de la cérémonie (frais d'invitation, location de salle, photographie...).

Les promus du secteur Boucherie-Charcuterie-Traiteur, ayant déjà obtenu un insigne d'or, ont reçu gratuitement un brevet pour le label Diamant. Pour les autres promus, 95 % des insignes ont généralement été payés par le Lauréat lui-même, souvent sous statut indépendant.

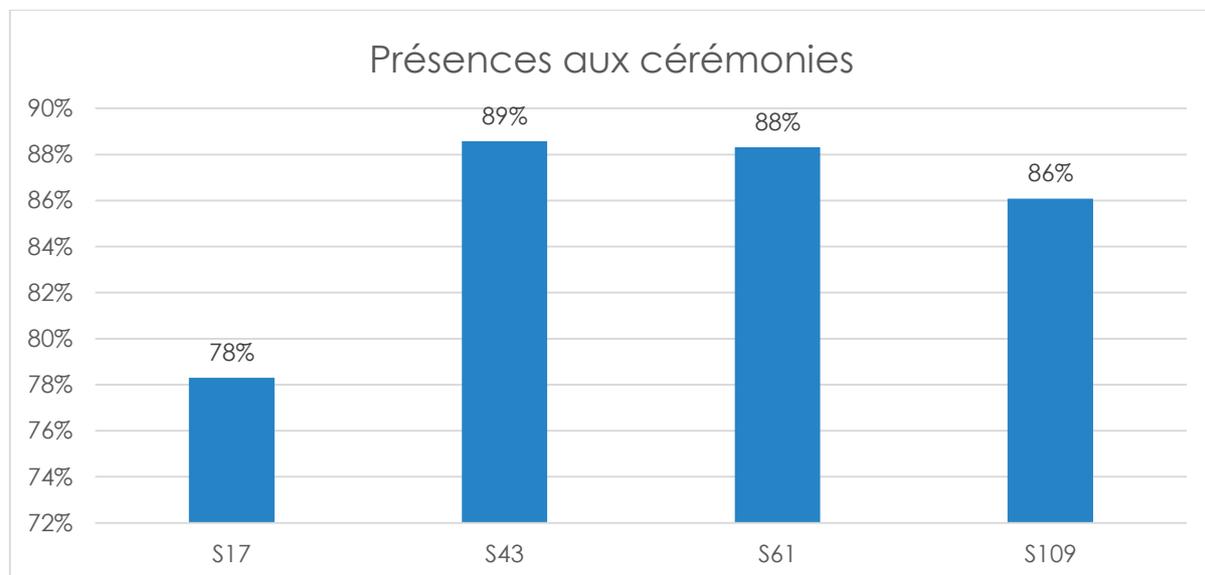
Un seul promu a formellement refusé de payer son insigne et trois n'ont pas répondu à nos demandes. Ceux-ci ne recevront qu'un brevet attestant leur titre.

Dans le secteur Industrie de la céramique et de la brique, tous les insignes ont été payés par l'employeur des promus. Aucun promu n'a donc dû financer lui-même son insigne.

La « Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid » a financé l'ensemble des insignes du secteur Diamant. Aucun promu n'a donc dû financer lui-même son insigne.

Présences

Le taux moyen de promus présents aux cérémonies est de 84 %.



Ce graphique nous montre que le secteur Boucherie-Charcuterie-Traiteur (S17) a le taux de participation aux cérémonies le plus faible, avec 78 %.

Les secteurs Diamant (S43), Industrie de la céramique et de la brique (S61) et Bien-être au travail (S109) ont respectivement eu un taux de participation de 89 %, 88 % et 86 %.

Les promus, absents à la cérémonie mais dont l'insigne a été payé, ont reçu leur insigne par voie postale, soit par courrier classique sans garantie, soit par recommandé avec garantie et suivi, mais moyennant le paiement des frais de port.

Pour la promotion 2018

Les brevets des secteurs dont l'Arrêté Royal a été signé en 2018 ont été envoyés le 22 février 2019 aux administrations communales.

Les secteurs concernés sont les secteurs : Transport de marchandises et logistique pour compte de tiers, Entreprises de déménagement et garde-meubles, Commerce et transport de combustibles, Assistance en escale dans les aéroports, Fleuristerie et Personnel provincial et communal.

Ce sont 245 brevets qui ont été ou vont être remis par les Bourgmestres et Échevins des communes où sont domiciliés les promus. Cela concerne 149 communes (sur les 581 que compte la Belgique) : 105 en Flandre, 3 à Bruxelles et 41 en Wallonie.

Sur ces 149 communes, 108 ont répondu via accusé de réception. Parmi les réponses obtenues, 2 communes ont décidé d'envoyer le brevet par la poste (1 d'entre elles à la demande du Lauréat) et 1 commune nous a renvoyé un brevet en raison du régime linguistique du promu.

Pour la promotion 2019

Les brevets de la promotion 2019 ont été envoyés en février 2020.

Cela concerne 142 communes pour 251 brevets envoyés aux Bourgmestres et Échevins des communes où sont domiciliés les promus.

Les secteurs concernés sont :

- Boucherie-Charcuterie-Traiteur
- Diamant
- Industrie de la céramique - Industrie de la brique
- Bien-être au travail

En raison du Covid-19, la remise des brevets est fortement perturbée, et nous sommes en attente des retours des administrations communales.



TEMOIGNAGE D'UN LAUREAT

Lauréats du Travail, secteurs Industrie de la Céramique et Industrie de la Brique édition 2019

J'ai découvert l'Institut royal des Élités du Travail (IRET) au milieu des années 90 via la tradition présente au sein du secteur dans lequel je suis toujours actif. Ce fut la troisième édition à laquelle j'ai pris plaisir de collaborer.

Sans dévaloriser le système des Décorations du Travail organisé par le SPF Travail et s'obtenant sur base d'un nombre important d'années d'activité professionnelle, l'approche de l'« Élite du Travail » est cependant fort différente. D'une part, l'intervalle entre les procédures est moins fréquente et leur organisation réside sur une collaboration entre l'IRET et les secteurs concernés qui fixent, au sein du Comité organisateur, les conditions d'obtention de la reconnaissance. D'autre part, les travailleurs au sein du secteur doivent se porter candidat et leur candidature doit être validée par l'employeur. Cela rend la procédure un peu plus intensive en termes de préparation mais aussi tout au long du processus, en assurant une reconnaissance unique. De plus, le système prévoit de remettre le titre de Doyen d'honneur aux travailleurs ayant fait preuve d'un mérite exceptionnel vis-à-vis du secteur et ce, sans avoir dû obtenir les titres de Cadet ou Lauréat.

Lorsqu'on nous demanda, il y a un moment, de lancer une nouvelle procédure pour l'Élite du Travail, nous n'avons pas hésité à nous y atteler. En tant que Lauréat de l'insigne de bronze de l'édition précédente de notre secteur, j'ai tenu à convaincre mon entreprise aussi bien que les secteurs dans lesquels je suis actif d'organiser une nouvelle édition.

Il y eut une réunion d'information organisée à l'IRET pour expliquer la procédure modernisée. À la demande de collaborer au sein du Comité organisateur, j'ai répondu de manière sincèrement positive avec quelques collègues du secteur côté travailleurs et employeurs. Ce qui de prime abord parut distant devint une collaboration spontanée et joviale, permettant de participer à toutes les phases de la préparation et respectant le calendrier et le cadre procédurier. De cette façon, j'ai fait connaissance avec les employés de l'Institut qui connaissent toutes les ficelles de l'organisation.

Le nombre d'inscriptions reste toujours un élément imprévisible sur lequel on n'a, en tant que Comité organisateur, aucune prise. Ensemble avec les partenaires sociaux, nous avons fait un maximum de promotion, mais nous ne pouvons pas inscrire les candidats nous-mêmes. Quand on estime qu'un bon nombre d'inscriptions a été introduit dans un secteur relativement petit, on se sent satisfaits et heureux.

Un arrêté royal et une cérémonie sont également prévus pour les Lauréats du Travail. La remise des insignes se déroula le dimanche 20 octobre, dans le Palais des Colonies, en présence des lauréats venus des quatre coins de la Belgique ainsi que de nos partenaires. La cérémonie solennelle avec discours, témoignages, remise solennelle des insignes et représentation des Doyens d'honneur fut animée, dans ce décor prestigieux, par un groupe musical qui se risqua dans une version particulièrement moderne de notre hymne national. En ce jour froid et humide, ne faisant pas très chaud à l'arrivée dans le bâtiment, la convivialité et la fierté des lauréats apporta une abondante chaleur humaine.

Je me remémore avec joie une édition réussie des Lauréats du Travail dans notre secteur. Cette procédure a été organisée pour les gens de notre secteur et, pour eux, j'aiderais bien volontiers à l'organisation d'une prochaine édition.

Michaël Maertens, Wienerberger, Lauréat insigne d'Or et membre du Comité organisateur.

LISTE DE MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Président

- **Philippe Pirson**, Président du Conseil d'administration et du Comité de direction.

Vice-Présidents du Conseil d'administration

- **Marc Leemans**, Président CSC,
- **Robert Verteneuil**, Président FGTB,
- **Mario Coppens**, Président CGSLB

Administrateurs, membres du Comité de direction

- **Paul Clerinx** FEB, **Marcel Savoye** CSC, **Daniel Van Daele** FGTB, **Olivier Valentin** CGSLB, Vice-Présidents du Comité de direction
- **Nicole Dery**, Administratrice générale
- **Willy Imbrechts**, Commissaire général du Gouvernement
- **Sophie du Bled**, Commissaire générale adjointe du Gouvernement (jusqu'au 1^{er} août 2019)

Administrateurs

- **Robert Tollet**, Président du Conseil Central de l'Économie
- **Paul Windey**, Président du Conseil National du Travail
- **Danny Van Assche**, Président du Conseil Supérieur des Indépendants et des PME, représenté par Madame Sabrina Leclerc.
- **René Branders**, Président de la Fédération des Chambres de Commerce belges
- **Sonja De Becker**, Présidente du "Boerenbond", représente le Conseil National de l'Agriculture
- **Monica De Jonghe**, Directrice général de la Fédération des Entreprises de Belgique.
- **Didier Viviers**, Secrétaire perpétuel de l'Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique
- **Freddy Dumortier**, Secrétaire perpétuel de la « Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Schone Kunsten »
- **Fons De Potter**, Secrétaire général du Collège Royal des Doyens d'honneur du Travail.