

# Check-list vote électronique

Au jour X (90 jours avant les élections), la décision de recourir au vote électronique doit être communiquée, en même temps qu'une série d'autres informations concernant la procédure électorale.

Il est essentiel que l'employeur fournisse préalablement à la décision prise au jour X (donc entre le jour X-60 et le jour X) toutes les informations aux représentants syndicaux afin qu'ils puissent se prononcer en toute connaissance de cause. De même, ils doivent avoir eu la possibilité de voir et de tester le système informatique.

La décision de procéder au vote électronique est prise par le CE, le CPPT ou, à défaut, par l'employeur en accord avec la délégation syndicale. L'accord ne doit pas nécessairement être unanime, mais se fait selon les règles du règlement d'ordre intérieur de l'organe concerné (qui exige généralement l'unanimité). Le vote électronique n'est donc possible que si une représentation syndicale est présente dans l'entreprise.

## Que devra contenir cet accord de principe?

### L'équipement qui sera utilisé

Le système informatique utilisé pour le vote devra répondre à une série d'exigences techniques. Il doit notamment pouvoir enregistrer les données nécessaires à l'établissement d'un procès-verbal. Demandez à temps les informations nécessaires à votre employeur pour pouvoir contrôler si ces conditions sont remplies. Les logiciels qui remplissent ces conditions se trouvent sur [le site du SPF ETCS](#).

### Ce qu'est le poste de travail habituel à partir duquel le vote électronique peut intervenir

La loi prévoit que le vote électronique peut également se faire depuis le poste de travail habituel. Mais comment déterminer ce poste de travail habituel ? On pourrait se référer au code du bien-être où le poste de travail est décrit comme "le lieu où l'on travaille, l'appareil ou l'équipement avec lequel on travaille".

### Les conditions spécifiques en vigueur pour assurer le secret du vote

Si vous avez des doutes ou si vous avez besoin d'aide, n'hésitez pas à contacter votre permanent!

Plus d'informations dans [le Syndicaliste législation élections sociales](#) et dans le [Guide pratique législation élections sociales](#), à partir de la page 103.

ÉLECTIONS  
SOCIALES  
2024



# Check-list vote électronique

## En cas de vote sur le poste de travail habituel

Si le CE, le CPPT ou, à défaut, la délégation syndicale et l'employeur concluent un accord sur le sujet, il peut être permis aux travailleurs de voter à partir de leur poste de travail habituel, au moyen d'un support (habituellement un ordinateur portable) connecté via une connexion réseau cryptée et pour laquelle une authentification fiable des électeurs est garantie. Cet accord devra contenir des règles claires sur:

**Les postes de travail habituels dans l'entreprise (qui peuvent être également des lieux de télétravail)**

De préférence au moyen d'une liste des postes de travail habituels par département et par fonction.

**Les mesures prises par l'entreprise pour garantir le secret du vote et empêcher toute influence sur le comportement électoral pendant le vote**

Il faut s'assurer que tous les travailleurs puissent voter à l'abri du regard de leurs collègues. On peut imaginer un code de conduite par lequel les candidats s'engagent à ne pas être présents sur les postes de travail au moment du vote, par exemple, ou une limitation du temps alloué au vote. On pourrait également prévoir une supervision du secret du vote par les contre-maîtres ou la ligne hiérarchique.

**Les modalités de bon fonctionnement du bureau de vote ainsi que la méthode d'identification des électeurs.**

Entre autres choses, le rôle du président, des présidents et des témoins doit être défini. Afin de clarifier ce rôle, une formation appropriée peut être dispensée à ces personnes.

Le fabricant du système de vote électronique élabore les modalités d'authentification des électeurs. En général, il s'agit d'une identification basée sur la carte d'identité et le numéro de registre national, ou par le biais de codes d'accès, ou encore d'une combinaison des deux systèmes.

Le logiciel utilisé doit en tous cas garantir le secret du vote. L'employeur doit aménager les locaux utilisés à titre de bureaux de vote de manière à garantir le secret de vote.

Enfin, n'oublions pas que les dispositions qui ne font pas l'objet d'une dérogation explicite restent en vigueur. Par exemple, un bureau de vote doit encore être mis sur pied. La composition des collèges électoraux est exactement la même que pour le vote sur papier.

Et évidemment, un ou plusieurs bureaux de vote doivent être installés pour tous les travailleurs qui ne peuvent pas voter depuis leur poste de travail habituel, afin qu'ils puissent voter sous surveillance, électro-niquement ou non.

