

Le droit de *savoir*

BELGIQUE-BELGIE
PP - PB
1348 LOUVAIN-LA-NEUVE
000613

Vive le 150^{ème} !



Cent cinquante bougies pour cent cinquante numéros !

Depuis la parution du premier bulletin syndical de la CNE-UCL en novembre 1973, des milliers d'articles et d'informations pour vous permettre d'exercer votre Droit de Savoir ! Cela méritait bien d'être célébré par la publication de ce numéro commémoratif qui, à travers une sélection de brèves et de croquis, compose une sorte de patchwork rédactionnel et... syndical !

Dans la plupart des médias, par facilité ou par manque de temps, l'attention du lecteur se porte d'abord sur les titres, les textes les plus concis, les photos ou les dessins. Formons donc le vœu que, quoique pressés, vous ne manquerez pas de parcourir longuement notre « bréviaire » illustré.

De nombreux thèmes récurrents traversent le Droit de Savoir depuis cent cinquante numéros : l'évolution du contexte de l'enseignement et de la recherche universitaires aux niveaux européen et belge, la situation en Communauté française, la gouvernance de l'UCL, les conditions de travail de toutes les catégories du personnel et la promotion de l'égalité hommes/femmes au sein de l'université. Les textes ainsi que les dessins sont inédits ou, au contraire, ont été publiés par le passé dans des numéros dont les références sont à chaque fois mentionnées.

Un anniversaire se fête souvent avec des fleurs : la CNE-UCL est heureuse de vous inviter à humer ce modeste florilège du Droit de Savoir.

Périodique trimestriel de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel de l'U.C.L. - N° 150 - juillet-août-septembre 2012
Editeur responsable J. Palange - Croix du Sud 3 - 1348 LLN

Qui paye le Droit de Savoir ?

La publication trimestrielle « Le Droit de Savoir », est financée par la CNE nationale, à partir des cotisations payées par les membres du personnel de l'UCL qui sont affiliés à la CNE.

Les membres du personnel affiliés ont-ils un plus ?

Les affiliés ont au moins deux plus ! Ils reçoivent « Le Droit d'en savoir plus », petit feuillet pour des communications rapides. Ils reçoivent aussi une « prime syndicale » qui est un remboursement partiel du montant de la cotisation syndicale.

Si vous êtes affilié-e à la CNE-CSC et que vous ne recevez pas cette prime, signalez-le par courrier électronique à la délégation. DDS n° 111, 2000.

Un site internet

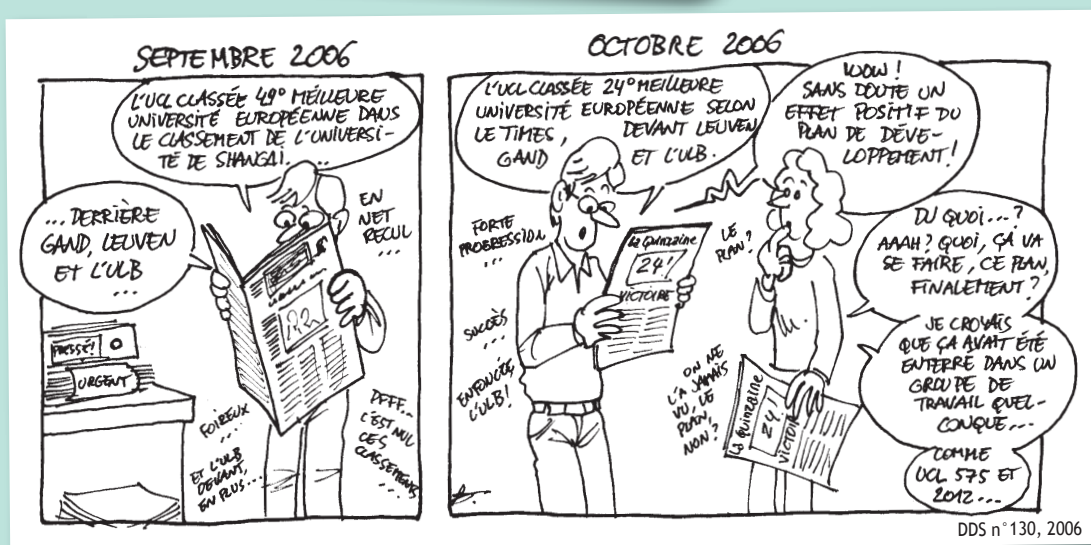
La délégation syndicale CNE de l'UCL a son site internet propre qui se trouve à l'adresse suivante : www.desy.ucl.ac.be.

Ce site a non seulement comme objectif de vous informer des dernières actualités mais aussi (et surtout) d'archiver les documents importants qui ont marqué la concertation et la négociation à l'UCL.

Il reprend également les Droit de Savoir depuis le numéro 118 de février 2003 ! Une belle collection à relire sans modération.

Qui reçoit le Droit de Savoir ?

Le Droit de Savoir est distribué à tous les membres du personnel de l'UCL avec adresse interne, qu'ils soient ou non affiliés. En effet, tous les membres du personnel de l'UCL peuvent prendre part au vote pour l'élection de la délégation syndicale. En retour, le Droit de Savoir est une manière de rendre compte régulièrement à tous du travail de la délégation CNE du personnel.



Quelques dates clefs des relations sociales en Belgique

- 1944 Projet d'accord de solidarité sociale ou Pacte social.
- 1945 Arrêté-loi sur les commissions paritaires nationales.
- 1947 Loi sur l'organisation de l'économie et sur les conseils d'entreprise.
- 1950 Premières élections sociales.
- 1952 Loi sur le comité de sécurité, d'hygiène, et d'embellissement des lieux de travail. (dénommé aujourd'hui le comité pour la prévention et la protection au travail).
- 1971 Convention collective de travail n° 5 sur la délégation syndicale.
- 1974 Les élections sociales s'élargissent au secteur non-marchand et à l'enseignement libre.

Conflit étudiant au Québec

- Que réclamez-vous au prochain gouvernement du Québec ?

L'annulation de la hausse des frais de scolarité de 1.778 dollars canadiens sur sept ans, telle que décidée par le gouvernement sortant.

- Qu'est-ce que le Québec a gagné du « printemps érable » ?

Beaucoup se sont dits : « Je ne suis plus obligé de rester assis à attendre un changement ! » Je sens que nous sommes passés d'une population qui se disait très cynique face à la politique à une population prête à prendre la rue, casseroles à la main, dans l'espoir de changer son avenir. Il y a à peine un an, les jeunes avaient l'impression que tout était décidé d'avance.

Martine Desjardins, présidente de la Fédération étudiante universitaire du Québec, interviewée par Le Soir 21 août 2012.

Les publications sœurs du Droit de savoir

A l'ULB, nos collègues CNE publient « L'impertinent » et aux FUNDP, « Autrement dit ».

Quand on additionne tous les titres, cela donne :
Le droit de savoir, autrement dit, l'impertinent !

ou aussi
L'impertinent, autrement dit, le droit de savoir !

Qui assume le contenu du Droit de savoir ?

Depuis la création du périodique en 1973, le contenu du Droit de Savoir a toujours été assumé collectivement par la délégation syndicale CNE du personnel de l'UCL. C'est pour cette raison que les articles ne font pas l'objet d'une signature individuelle. Le « nous » est donc privilégié !

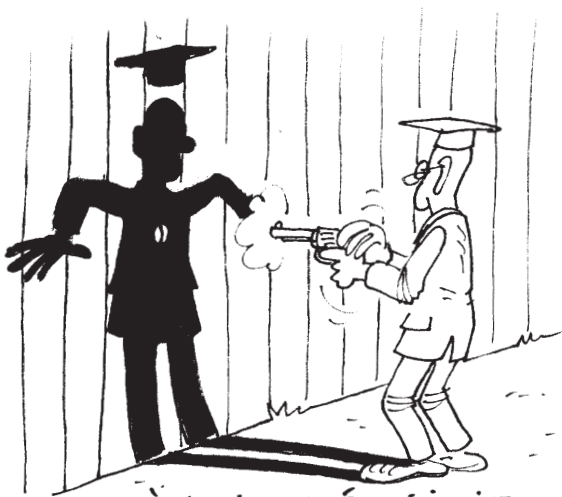


Prosperité sans croissance

« Laissez-moi vous guider le long d'un petit bout de ce parcours. Imaginez, pour un instant, un monde peuplé de neuf milliards d'habitants, aspirant tous à un niveau de salaire occidental, croissant à du deux pour cent par an. Dans un tel monde, le seul moyen d'avoir une quelconque chance de transmettre à nos enfants une planète habitable est de réduire de cent trente fois l'intensité en carbone de l'activité économique durant les quarante prochaines années. Croire à la réalisation d'un tel scénario, c'est croire par-dessus tout au pouvoir quasi magique de la technologie.

La question pour moi n'est pas tant de savoir si cela est technologiquement réalisable. Mais plutôt si la société dans laquelle nous vivons peut atteindre ce niveau de transformation. Car une société qui se fonde sur la croissance nécessite une multitude de consommateurs dépendants de biens nouveaux, prêts à emprunter et à dépenser - quitte à hypothéquer leur situation financière future si telle est la condition pour continuer à acheter. »

Prof. Tim Jackson, doctorat honoris causa UCL, 2 février 2011.



GARE À L'UNIVERSITÉ QUI IRAIT PLUS VITE QUE SON OMBRE !

Dessin inédit

Sur l'opportunisme des agences de notation

« (...) Les agences de notation ont depuis dix ans montré beaucoup d'incompétence, ont encouragé le surendettement des Etats jusqu'en 2010 et entretiennent les inquiétudes aujourd'hui par leurs dégradations plus opportunistes que fondées, car souvent basées sur l'évolution des marchés dont les agences sont devenues les caisses de résonance plus que les guides. Malheureusement, les régulateurs et banques centrales européens leur donnent toujours un rôle, trop important, dans la définition du risque souverain. (...) » Eric De Keuleneer, *Econosphères*, 2 mars 2012.

Classement des universités

« Les différents classements internationaux donnent des résultats semblables, où l'on retrouve Harvard, Berkeley ou Stanford, note Catherine Paradeise, professeure à l'universités Paris-Est. Cela ne veut pas dire que les autres pays ne produisent pas de bons scientifiques, mais ceux-ci sont moins visibles parce qu'ils produisent dans des systèmes différents avec, souvent, moins de ressources. » (Le Monde, 16 août 2012).

Pour une désexcellence des universités

« Les universités vont mal. Les valeurs sur lesquelles se fondent leurs pratiques sont balayées par l'idéologie mercantile dominante. Pensée critique, débats et pluralité des points de vue, quête de connaissances, mûrissement et partage des savoirs : autant de notions qui s'accordent mal avec les logiques de profit immédiat, d'hyper-compétition, d'utilitarisme et de défense des intérêts privés qui prévalent aujourd'hui. Partout en Europe, les universités abandonnent leur rôle de service public. Par peur ou par calcul, leurs dirigeants adoptent une série de croyances développées dans les milieux économiques. Croyance selon laquelle la recherche et l'enseignement seraient au service de l'économie et non l'inverse. La valeur d'un savoir tiendrait en sa capacité à engendrer des profits financiers immédiats. Les structures académiques pourraient être transformées en unités de production dont les performances se mesureraient sur base d'un calcul d'input et d'output. Combinée au sous-financement et à une mise en concurrence sur le marché de l'éducation, l'adoption de ces croyances a entraîné une transformation profonde du monde académique. Celui-ci fonctionne désormais sur un modèle managérial, où l'on se préoccupe moins de questions scientifiques et pédagogiques que d'indicateurs de performance, de positionnement stratégique et d'image de marque. Explicitement ou implicitement battues en brèche, les valeurs de service public sont remplacées par une idéologie de «l'Excellence», prônant rentabilité, compétitivité, adaptabilité et employabilité. Les autorités universitaires comme le monde politique clament le bien-fondé de ces changements. La recherche serait redynamisée et utilement réorientée vers la production de résultats valorisables. Les enseignements seraient dégraissés, harmonisés et recentrés sur l'acquisition de compétences adaptées. Les étudiants trouveraient une offre en phase avec les spécificités du marché de l'emploi. Les «incubateurs», «clusters» et autres «spin-off» unissant les universités au secteur privé nourriraient la recherche et favoriseraient la croissance. Mais derrière cette façade rassurante se cache une autre réalité. Car l'idéologie de l'Excellence n'est pas seulement une escroquerie intellectuelle, née d'un parallélisme erroné entre le monde académique et celui de l'entreprise. Elle est le fruit d'une destruction concertée de ce que représentent les universités, avec des conséquences désastreuses sur le plan aussi bien moral, qu'humain, scientifique et pédagogique. »

J.-M. Decroly, C. Deligne, O. Gosselain, J.-J. Heirwegh, P. Lannoy, G. Lebeer, A. Livingstone Smith, J. Moriau, V. Piette, M. Van Crieckenin; chercheurs-enseignants désexcellents à l'Université libre de Bruxelles. *La Libre Belgique*, 24 mars 2012.

Marronnier

Comme chaque année, le classement des universités de Shanghai est sorti. Comme chaque année, cela polémique selon que l'on s'estime plus ou moins bien classé. Finalement, le "Shanghai Academic Ranking of World Universities", c'est un peu comme le Beajolais nouveau: il est attendu, n'est jamais vraiment très bon, certains lui trouvent un goût de pomme et d'autres de banane.

Démocratie au travail

« Si la démocratie et l'autogouvernement sont des droits fondamentaux, pourquoi l'individu devrait-il y renoncer sur son lieu de travail ? En politique, nous nous battons comme de beaux diables pour la liberté, pour avoir le droit d'être nos chefs, d'aller et venir comme nous le souhaitons, de faire le travail qui nous plaît, pour contrôler nos vies, en somme. Et quand nous nous levons, le matin, pour aller travailler, ces droits nous seraient confisqués. Nous y renoncerions, et pendant la majeure partie de la journée, nous en reviendrions au féodalisme. (...) ».

Kim Stanley Robinson, *Mars la Bleue*, Presses de la Cité (coll. Pocket), 1996, p. 193.



Merci pour vos bons vœux !

Dès son arrivée, nous écrivons au nouveau ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche M. Ancion (qui exerçait jusqu'ici la fonction de délégué du gouvernement de la Communauté française auprès du conseil d'administration de l'UCL) pour lui rappeler les courriers envoyés à son prédécesseur et restés sans réponse. Par la même occasion nous lui demandons une entrevue. Nous recevons pour seule réponse : « Merci pour vos bons vœux ». Après plusieurs rappels téléphoniques, un membre du cabinet du ministre nous recontacte enfin pour nous signaler que notre courrier est retrouvé et qu'une rencontre préparatoire à l'entrevue avec le ministre peut être envisagée ! DDS n° 96, mars-avril 1997.

Paysage de l'enseignement supérieur

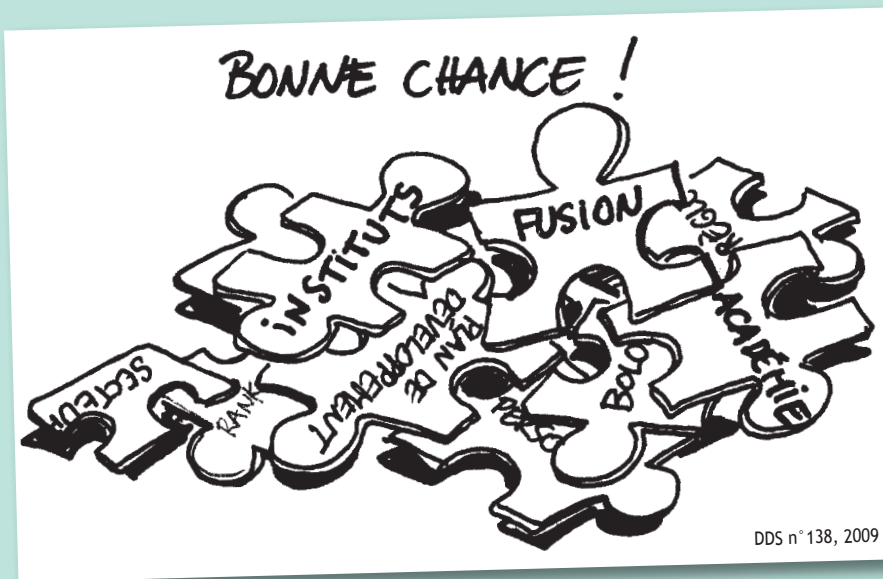
Rien de nouveau ces derniers temps sur le paysage de l'enseignement supérieur. Mais la suite va peut-être arriver bientôt.

En attendant, sur le site de la délégation www.desy.ucl.ac.be, vous pouvez trouver une compilation (40 pages) des interventions parlementaires (questions de parlementaires et réponses du Ministre Marcourt) relatives au projet de réforme de l'enseignement supérieur depuis le 23 septembre 2010 jusqu'au 29 mai 2012, ainsi que des échos du dossier de la Revue Nouvelle de mars 2012 « Marcourt, paysagiste de l'enseignement supérieur ».

Sur le système universitaire

« Notre système combine trois contraintes incompatibles : un accès libre aux études, un financement public limité par une enveloppe fermée et des droits d'inscription réglementés et plafonnés; il est simplement devenu absurde. »

Cl. Truffin, L'université déchiffrée, Ed. de l'ULB, p. 89, (DDS n° 133)



Organiser les collaborations au sein de l'enseignement supérieur

En vue de disposer d'une vision claire de l'avenir et d'un projet global cohérent pour l'enseignement supérieur, le Gouvernement veut évaluer les processus de collaboration afin d'optimiser la qualité de l'enseignement supérieur, son accessibilité pour les étudiants et la gestion des établissements.

Sur base de cette évaluation, le Gouvernement organisera durant la première année de la législature une Table ronde de l'enseignement supérieur, avec les acteurs concernés.

Les résultats de l'évaluation et du débat inspireront un dispositif décrétoal, le cas échéant, et un plan d'action qui garantiront une évolution de l'enseignement supérieur respectueuse de tous ses acteurs.

Sur base de cette Table ronde, le Gouvernement arrêtera les balises positives qui garantiront les objectifs et conditions des rapprochements. Ces balises préciseront la finalité, les modalités sociales, pédagogiques, financières, administratives, statutaires, d'infrastructures et de gouvernance des rapprochements envisagés.

Le Gouvernement estime, en effet, qu'il est indispensable de fixer un cadre qui notamment balise les processus de fusions, afin d'éviter, entre autre une diminution de l'offre et de l'accès à l'enseignement supérieur. Il faut rappeler que la proximité est un facteur extrêmement important dans l'accès des plus démunis aux études supérieures, notamment en raison des coûts qu'engendre le fait de suivre une formation loin du domicile familial et de l'obstacle psychologique et culturel que cela représente. Il faut également faire en sorte que les fusions suivent davantage une logique géographique qu'une logique de réseaux.

Déclaration de politique communautaire 2009-2014, juin 2009 (et DDS n° 140, novembre-décembre 2009).



L'UCL partout

« Je comprends la crainte qui a pu s'emparer de certains d'entre vous à la lecture de la presse qui titrait : « L'UCL partout ». Mais de quoi parle-t-on ? Je vous rappelle que l'Académie Louvain a déjà des implantations à Bruxelles. Il suffit de relire le décret de 2002. Ce n'est pas une nouveauté ! Non, l'UCL ne sera pas partout, mais seulement là où elle est déjà implantée. »

Réponse de la ministre de l'enseignement supérieure Marie-Dominique Simonet, en séance plénière du parlement de la Communauté française, 3 juin 2008.

Partenariat pour les chercheuses et chercheurs

Le Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheuses et chercheurs vise, à travers 25 mesures, à implémenter les principes de la Charte européenne des chercheurs et d'autres recommandations européennes dans les politiques de la Fédération et de la Région. C'est donc un document fondamental, dont les développements sont suivis de près. DDS n° 148, janvier-mars 2012.

Colloque sur le syndicalisme universitaire

Le 26 janvier 2012, s'est tenu à Louvain-la-Neuve un colloque organisé par la CNE-UCL sur le thème : « Pouvoirs et contre-pouvoirs dans les universités : quel rôle pour la concertation sociale ». Les interventions et documents produits à l'occasion de ce colloque figurent sur le site de la délégation : www.desy.ucl.ac.be

Vaisseau amiral

« L'analyse tant des effets de la note Marcourt que des discours publics dont elle fait l'objet ramène de manière tout à fait systématique à l'UCL. C'est la seule université qui subirait un impact exclusivement négatif si le plan Marcourt était appliqué tel quel. Toutes les autres gagneraient dans la configuration proposée par cette note. Même les facultés Saint-Louis y trouveraient un avantage : apparaître comme l'alter ego philosophique de l'université de référence du premier pôle donne une position plus confortable que d'être intégrée à une flotte dont « l'UCL est le vaisseau amiral. » (B. Coulie). La proposition parvient donc à satisfaire toutes les institutions, à l'exception de la plus puissante d'entre elles. Dans les tractations, l'UCL apparaît singulièrement isolée. Ce n'est pas le lieu d'analyser les raisons qui ont conduit à cet isolement, il s'agit seulement de le constater : le vaisseau amiral a perdu sa flotte. »

J.-E. Charlier et F. Moens, La tentation de faire une croix sur le passé, La Revue Nouvelle, mars 2012.

L'effet Aldi

La délégation CNE-UCL a récemment insisté au Conseil d'entreprise pour une réouverture de l'Aldi sur un site accessible à pied, le maintien de parkings périphériques gratuits et la construction de nouveaux logements sociaux pour les étudiants. Les universités devraient également inciter le ministère des Affaires étrangères à donner des instructions moins restrictives aux services consulaires des ambassades belges pour les visas étudiants.

Il y a 20 ans, LLN était une ville bon marché, facile d'accès, où il était possible de se loger facilement à un prix raisonnable. En 2006, les choses ont bien changé. Actuellement, le coût du logement et de la vie est moindre à Bruxelles qu'à LLN ! DDS n° 130, novembre-décembre 2006.



DDS n° 146, 2011

IPM

La CNE a ré-interpellé les autorités de l'UCL en octobre 2011 lors de la rencontre annuelle sur la nécessité de stabiliser certains membres de l'IPM qui se retrouvent régulièrement en préavis, ce qui n'est pas normal pour ces personnes hautement qualifiées et compétentes financées par le budget FDP qui provient du budget ordinaire. L'enseignement de haut niveau est le « core business » de l'université et la délégation CNE ne comprend pas pourquoi les spécialistes de la pédagogie qui apportent une contribution notable aux enseignants ne peuvent pas disposer de sécurité d'emploi. Le risque de se priver de ces compétences est réel.

Optimisation des structures

Depuis 10 ans que l'institution ne cesse de se réformer, elle se heurte toujours plus ou moins au même problème: ce qui fonctionnait déjà bien continue à fonctionner, et ce qui ne fonctionnait pas continue à poser problème. L'UCL a toujours du mal à affronter ses vieux démons.

Une page se tourne au pays du doudou

Avons-nous vendu notre âme ? Nous ne voulons pas y croire - au nom de tous ces anciens qui se sont battus pour faire des FUCaM ce qu'elles sont devenues aujourd'hui. Car, grâce à eux, grâce à nous, nos bagages regorgent de fabuleux trésors ! Mais la nature humaine est ainsi faite qu'elle nous permet de rebondir et de relever de nouveaux défis en terrassant nos peurs, nos craintes et nos doutes pour le bien de notre communauté universitaire ; tout comme Saint-Georges face au dragon. DDS n° 146, juillet-septembre 2011.

« Tempête sur les boîtes aux lettres »

Dès le week-end des 7 et 8 mai, toutes les boîtes aux lettres ont été munies de nouvelles étiquettes (les anciennes étant simplement déposées à l'intérieur des boîtes). Les gestionnaires de boîtes ont donc pu, dans les jours qui suivent, essayer de trouver quelle (nouvelle) boîte leur était destinée, où se trouvait la clef ad hoc, à qui ils devaient remettre la clé de leur (ancienne) boîte, apprendre comment on les avait (nouvellement) nommés, avec demande éventuelle de correction, etc... DDS n° 145, avril-juin 2011.

Entreprise en difficulté

Rappelons quand même que si la situation financière est aussi mauvaise que certains dirigeants le disent, l'UCL a la possibilité de se déclarer « entreprise en difficulté » ou « en restructuration ». Si elle estime que cela n'est pas opportun, c'est sans doute que la situation n'est pas si mauvaise que cela... DDS n° 131, mars-avril 2007.

Gouvernance universitaire

En matière de gouvernance universitaire, la délégation CNE-UCL restera à l'avenir fidèle aux grands principes énumérés dans les avis communs antérieurs, présentés lors des conseils d'entreprise réunis en séance conjointe, ainsi que lors des discussions au conseil d'entreprise de l'UCL : élection d'un recteur par l'ensemble du personnel, équilibre entre un conseil d'administration comportant des représentants du personnel et une assemblée générale représentative de la communauté universitaire dispersée sur différents sites, système fédéral assurant le respect des différents sites impliqués, respect du principe de subsidiarité, élections internes organisées au suffrage universel direct, etc... DDS n° 144, janvier-mars 2011.

Nos âmes n'arrivent plus à nous suivre

« Le psychanalyste Carl Jung était un jour en excursion quelque part en Afrique, accompagné de quelques villageois. Il s'étonnait de ce que ceux-ci désiraient s'arrêter pour se reposer plus souvent qu'il ne lui semblait nécessaire. Il ne voulait surtout pas tomber dans l'habituel piège de l'ethnocentrisme en concluant qu'ils étaient paresseux. Toutefois, les haltes ne cessaient de se multiplier. A bout de patience, il leur demanda pourquoi ils avaient besoin de se reposer aussi fréquemment. Leur réponse le laissa pantois : « Lorsque nous marchons sur ces pistes, nous nous arrêtons de temps à autre quand nous nous apercevons que nos âmes n'arrivent plus à nous suivre. Lorsque nous les avons trop distancées, nous attendons un peu, pour leur permettre de nous rattraper. Sans elles, nos idées deviennent confuses, et nous nous perdons. »
Une leçon plus universelle ne se dégage-t-elle pas de cette histoire ? Dans le monde de compétition et de stress dans lequel nous vivons, il serait dommage que nous perdions notre âme. Notre recherche de pointe, notre enseignement n'ont rien à perdre, mais tout à gagner d'un profond ancrage dans notre tradition multiséculaire de confiance en la raison dans toutes ses dimensions, y compris celle plus symbolique du sens. L'ambition et le défi d'une université comme la nôtre sont aussi de conjuguer fidélité à la tradition et engagement dans l'avenir. »

Discours de rentrée académique du recteur B. Delvaux, 21 septembre 2009. (DDS n° 140)



Dessin inédit

Du poids des mots

La procédure de désignation du Recteur est lancée. Avec quelques semaines de décalage, ce sera celle de l'Administrateur général.

Les rumeurs commencent à courir sur le nom des candidats - des candidates ? à ces deux postes importants de direction de l'institution.

Et avec ces rumeurs, les conclusions continuent sur le processus en cours : alors que le Règlement ordinaire de l'université parle bien de désignation du Recteur et de l'Administrateur général, pourquoi d'aucuns s'entêtent-ils à parler d'élections ? Il n'est pas normal, dans une institution universitaire, de se tromper ainsi sur le sens des mots : on ne peut pas parler d'« élections », là où, en rapport avec 5000 membres du personnel et plus de 20000 étudiants, il n'y a que 33 personnes - qui n'ont même pas le statut de grand électeur - qui feront un vote au sein du Conseil académique. Qui plus est, le Pouvoir organisateur de l'UCL - non élu lui-même, faut-il le rappeler - conserve le pouvoir final de la délibération. DDS n° 121, janvier-février 2004.

(Depuis lors, le Recteur UCL est élu : voir DDS n° 138, 2009)

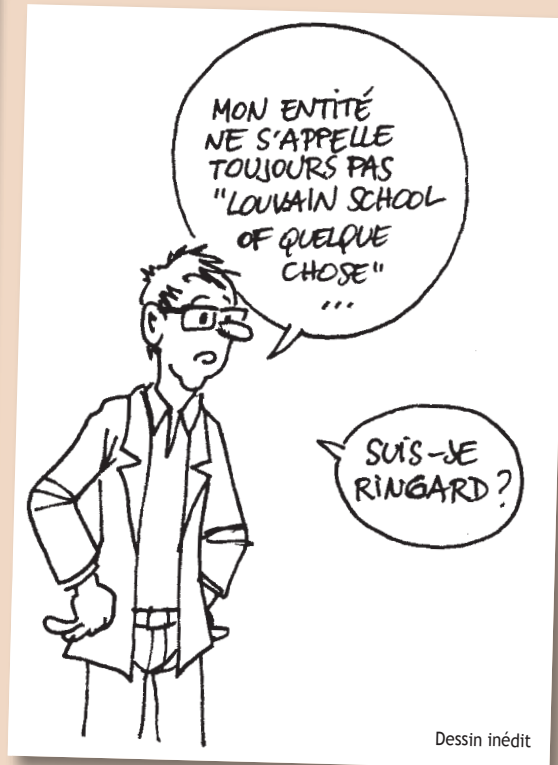


Cauchemar universitaire

Ne pourrait-on confier la gestion de l'UCL à des asbl : l'une Gestuniy, préparerait les décisions du conseil d'administration, l'autre Centrall, aurait en charge les services de l'administration centrale pour lesquels elle pourrait faire appel très largement à des services de sous-traitance disséminés dans le monde et à bas salaires ?

Ne pourrait-on confier l'enseignement à un conglomérat de professeurs asiatiques de haut niveau (mais à bas salaire) diffusant leur savoir grâce aux technologies modernes et parlant l'anglais (langue bien connue en Wallonie et en Asie). Les étudiants resteraient à la maison pour apprendre et se rendraient en charter dans des hôtels bon marché mais luxueux d'Asie pour des séminaires résidentiels permettant de fréquenter leurs maîtres. A cette occasion, ils passeraient aussi les examens d'épreuve.

Les fonctions de Recteur et d'Administrateur général seraient confiés à des managers temporaires, ayant un statut d'indépendant, recrutés par des chasseurs de têtes. DDS n° 86, septembre-octobre 1994.



Dessin inédit

Un Conseil d'administration

Les délégations approuvent l'idée que le conseil d'administration comporte des représentants du personnel. Ces derniers doivent cependant être élus au suffrage universel direct et pondéré (selon une pondération entre les trois catégories de personnel et les quatre universités). Les boursiers doctorants et post-doctorants, ainsi que le personnel à temps partiel, doivent être intégrés dans le corps électoral. Seule une élection, dont la procédure doit inclure la représentativité des entités, peut assurer « une représentation équilibrée des différentes entités au conseil d'administration » comme suggéré dans le Powerpoint. Par ailleurs, le conseil d'administration doit comporter, outre des extérieurs issus des milieux politiques et économiques, des représentants de la société civile (sociaux, culturels). Ces administrateurs doivent faire l'objet d'une élection par l'assemblée générale de l'université. Nous ne comprenons pas pourquoi le conseil d'administration limite explicitement sa compétence à la nomination du PATO de niveau 1. Il n'est pas acceptable de faire une différence entre membres du personnel PATO de niveau 1 et les autres niveaux. Avis rendu par la délégation du personnel CNE au Conseil d'entreprise de l'UCL du 29 juin 2009.

Les débuts du Conseil d'entreprise à l'UCL

A l'UCL, le Conseil d'entreprise a été installé pour la première fois en 1975, car la loi de 1948 ne s'appliquait au début qu'au seul secteur industriel. Pendant les premières années de fonctionnement du Conseil d'entreprise à l'UCL, l'employeur s'est souvent retranché derrière le droit de décision en finale - que les travailleurs ne lui contestent pas - pour éviter d'établir le dialogue approfondi que recommande la loi. De plus, des attitudes nettement vexatoires de la part de l'employeur ont tendu à cette époque le climat du Conseil : il faut se souvenir de l'obligation en bonne et due forme faite à l'employeur en 1979 par un inspecteur du ministre des Affaires économiques de fournir un ensemble considérable d'informations refusées jusqu'alors à la délégation du personnel ; il faut rappeler une séance mémorable du Conseil, en 1976, ouverte à 9 heures et clôturée à 9h01, parce que le quorum n'était pas atteint, alors qu'il l'était à 9h03 ! DDS n° 88, mars-avril 1995

Nom de nom !

La fusion exige donc des triplés, alléchés par le renom et quel que soit leur prénom, le renon à leur nom. La vieille UCL devrait elle aussi apprendre à renoncer afin de pouvoir renommer dans un peu plus de sérénité. D'autant que nommer ne suffit pas car dire c'est faire. C'est sans doute là une autre partie du problème. DDS n° 142, avril-juin 2010.

GOUVERNANCE DES SECTEURS : ON AVANCE !



DDS n° 139, 2009



Doctorat

Le groupe de travail du CPPT consacré au stress des doctorants poursuit ses travaux en vue de mettre en place une politique de prévention des problèmes structurels objectivés par l'enquête menée en 2010 (voir DDS n° 143). Le Droit de savoir se fera prochainement l'écho des mesures proposées et de leur mise en place.

Temps de recherche

Les doyens du SSH souhaitent clarifier les tâches des assistants. Il nous revient qu'à cette occasion, la « règle des 50% » de temps de recherche (définie par la « note Molitor » de 2001) est remise en cause dans certains bureaux de faculté. La Délégation CNE du personnel reste attentive à ce que le temps de recherche des assistants soit préservé et garanti.

Sortir du malaise autour du doctorat

Pour que le doctorant comme l'enseignant-chercheur ne soient plus des personnages éloignés du monde réel, il faudra emprunter les chemins de la créativité et de l'ouverture vers des formes d'accompagnement sans doute plus hybrides en croisant les regards disciplinaires, en mêlant les genres et les chercheurs des universités à ceux des laboratoires publics et privés, en assouplissant les liens avec le promoteur au profit d'une approche plus collective, en valorisant les contacts avec les collègues qui étudient des questions connexes, ou encore en impliquant des acteurs extérieurs au système universitaire dans le processus d'accompagnement. DDS n° 144, janvier-mars 2011.

Précompte des assistants

Monsieur le Recteur,

Suite à notre réunion du 24 novembre 2003 relative à l'affectation de la récupération partielle du précompte professionnel des assistants, nous pouvons vous confirmer que la délégation syndicale CNE du personnel scientifique ne peut qu'approuver le principe de l'engagement des Autorités à affecter immédiatement à l'emploi de personnel scientifique une partie des moyens financiers ainsi récupérés et d'y consacrer, dès après 2005, la totalité de ces moyens. Notre délégation tient en même temps à exprimer le regret que l'économie réalisée soit utilisée dans un premier temps (2003-2005) principalement à l'amélioration du budget ordinaire puisqu'en 2004, ce sera plus de la moitié de l'économie qui ne sera pas affectée à l'emploi et à la promotion de la recherche. DDS n° 123, mai-juin 2004.

Emplois de demain

« Les spin-off et zonings technologiques proches des campus démontrent tous les jours que « les activités dans les laboratoires sont créatrices des emplois de demain ». La formule est vraie, mais partielle. Car l'innovation technologique n'est pas la seule créatrice d'emplois. Depuis des années, des chercheurs observent et conseillent les entrepreneurs de l'économie sociale qui créent innovation sur innovation. Régie foncière mixte dopant le logement social dans une commune, nouveaux services de proximité tels que le repassage-driving, filières d'alimentation localisées connectant producteurs et consommateurs ou encore activités de réemploi et recyclage... Les emplois de demain sont aussi dans les innovations sociales et économiques. »

Gaëtan Vanloqueren, chercheur UCL, Le Soir, 27 juillet 2006. DDS n° 130.

Publish or perish

« La quantification de la performance - une sorte de bourse des valeurs intellectuelles - tend à transformer l'université en profondeur, en une forme d'entreprise comme une autre, où chacun est appelé à faire du chiffre sans s'interroger trop sur le sens de ce qu'il fait. Les chiffres étant sacralisés car reflétant quelque part la rencontre entre l'offre et la demande de connaissances, cela participe dès lors de notre foi généralisée dans la perfection du marché, malgré les mésaventures de ces dernières années. L'idée est que « le plus grand nombre a toujours raison » et que ceux qui vont contre le courant en poursuivant des axes de recherche ou des programmes de recherche minoritaires ou peu populaires (ou simplement peu visibles ou peu médiatiques) doivent mourir. Les disciplines « petites » ou « exotiques » sont aussi peu à peu asphyxiées financièrement tandis que dans d'autres, les recherches doivent converger vers une seule façon de faire. La diversité se réduit. Comme déjà souligné, ce sont les approches les plus critiques, ou les plus locales, ou les moins utilitaires qui en pâtissent le plus. Il ne faut sans doute pas s'en étonner. L'université participe en effet comme le reste de la société de mêmes croyances collectives, dont la foi dans le marché comme mécanisme régulateur (ou algorithme optimal pour gérer la rareté). Si on ne doit pas regretter l'université d'antan, très élitiste socialement et pas toujours efficace dans la reproduction des élites (notamment académiques, à une époque où le poids des mandarins valait parfois évaluation scientifique), on doit cependant garder un œil critique face à l'obsession de l'évaluation individuelle chiffrée qui tend à confondre un peu trop souvent productivité et créativité, effet de mode et valeur intrinsèque et à oublier que parfois dans l'histoire des sciences c'est la marginalité qui a été créatrice. »

Jean-Luc Demeulemeester, professeur à l'ULB, La Libre Belgique, 24 juillet 2012

C'est quoi une bourse UCL ?

Une bourse octroyée par l'UCL, soit sur fonds propres (FDS), soit sur fonds extérieurs est un « avantage » accordé à un étudiant du troisième cycle pour accomplir une recherche originale qui améliore sa formation et ne profite ni à l'UCL, ni à un tiers. Ces revenus ne sont pas considérés comme un salaire et ne sont pas fiscalisables (la bourse est donc un revenu net). Au niveau du statut, les boursiers-chercheurs UCL sont à la fois considérés comme des étudiants (ils doivent être inscrits au rôle) et comme membre du personnel (ils sont aussi repris dans les statistiques d'emploi de l'UCL). Ce type de bourse n'ouvre pas actuellement le droit à l'assurance maladie-invalidité en tant que personne protégée, étant donné que ni le boursier, ni « l'employeur » ne cotise à l'ONSS. Le boursier ne bénéficie pas non plus de l'ouverture du droit à la pension. C'est parce que cette situation est source de difficultés que la délégation CNE du personnel scientifique souhaite depuis plusieurs années une clarification de ce statut de boursier-chercheur. DDS n° 94, mai-juin 1996. En 1998, suite aux négociations sectorielles en Communauté française, les bourses ont été assujetties à la sécurité sociale.

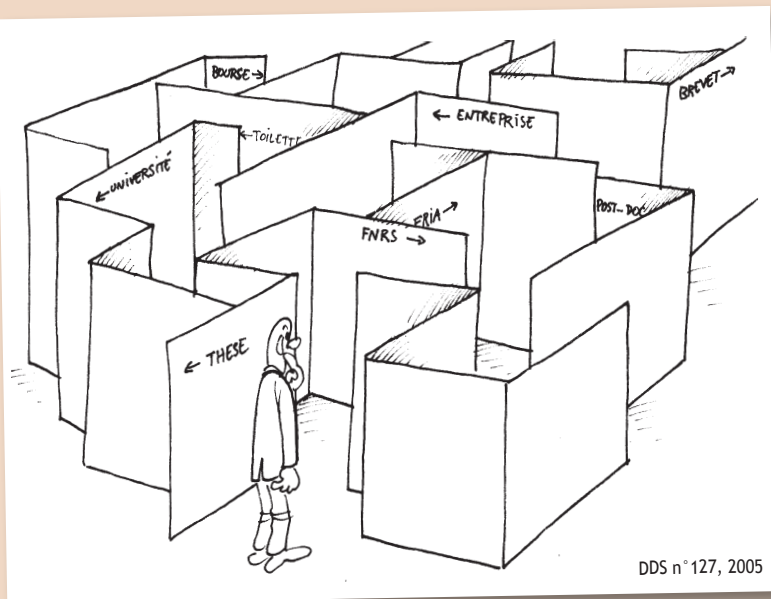
Repos pré et postnatal élargi

L'intitulé du Décret du 17 décembre 2003 sur le prolongement des mandats de chercheurs prenant un repos pré et postnatal a été modifié le 12 juillet 2012 et devient : « Décret portant sur le prolongement des mandats et contrats liés aux activités de recherches suite à un repos pré et postnatal. » Les dispositions existantes pour les chercheuses s'élargissent donc désormais au PAT sur ressources extérieures.

Par ailleurs, le nouveau texte prévoit également l'octroi du complément à l'indemnité de mutuelle pour les périodes de protection de la maternité et pour le congé parental pour tous les personnels sur ressources extérieures à durée indéterminée.

L'évolution de l'emploi académique à l'UCL

La proportion de personnel académique engagé sur CDD à l'UCL a tendance à augmenter depuis le début des années 1990, au point de représenter un sixième du personnel académique en 2007. Par contre la proportion de personnel académique engagé à temps partiel reste assez stable depuis 1995 au moins. Ceci démontre combien, sous le terme générique de « professeur d'université », se cache désormais une variété de statuts et de situations individuelles. DDS n° 134, janvier-février 2008.



Promotion des surhommes et des femmes célibataires

« La place des femmes comme académiques est très réduite et rien n'est fait pour une vie équilibrée. Quel profil de prof veut-on à l'UCL : des surhommes souvent incapables de garder une vie familiale ? Des femmes célibataires ? Je me pose toujours la question... » (témoignage d'une femme académique, 31 ans). DDS n° 120, septembre-octobre 2003.

Interdisciplinarité

Pour rencontrer les nouveaux besoins de la société, le FNRS soutient la recherche collaborative interdisciplinaire sur des sujets à fort impact sociétal (climat, homme et humanité, cohésion de la société, technologies, ...). C'est louable mais pas facile car le bien fondé de la créativité est apprécié à l'aune des champs de savoirs établis, ce qui peut contrarier la créativité.

Le personnel et l'université

« (...) Si l'université est une « entreprise », ce qui implique, ici comme partout, la défense des droits du personnel et la négociation collective, et donc une certaine forme de « confrontation » entre autorités et délégation syndicale du personnel, l'université est également une institution avec des valeurs que tous les membres de celle-ci peuvent partager lorsqu'il s'agit de l'attachement au bien public que représente l'enseignement supérieur ou de l'importance des connaissances et de la recherche en regard du devenir des sociétés humaines. » (Extrait du mémorandum CNE-UCL aux candidats au rectorat - DDS n° 138, janvier 2009)

Une bonne convention !

« Le 30 septembre 1998. Une convention collective importante relative au personnel scientifique sur ressources extérieures est signée aujourd'hui entre l'UCL et la CNE. Il a souvent été question des chercheurs, souvent porteurs d'un doctorat, qui travaillent dans le cadre d'une longue série de contrats à durée déterminée dont le renouvellement dépend de l'obtention de contrats extérieurs par l'académique responsable de la recherche. Ce sont des situations inadmissibles pour ces personnes qui vivent dans l'incertitude quant à la poursuite de leur travail. Michel Molitor et la délégation syndicale ont longuement travaillé pour présenter un texte qui convienne aux deux parties. L'article 9 précise que, si après six ans d'ancienneté, l'UCL propose un nouveau contrat au chercheur qui justifie des qualifications scientifiques requises, il doit être à durée indéterminée, sauf exceptions dûment prévues. Il s'agit d'une bonne convention dont j'ai suivi de près la mise en forme et que je signe avec plaisir en tant que mandataire de l'UCL. » M. Crochet L'agenda d'un recteur 1995-2004, Academia - L'Harmattan, 2011, p.153.

Charges d'enseignement à des membres du PAT

Une note UCL du 27 juin 2003, concertée avec la délégation syndicale, précise les règles relatives à l'attribution des charges d'enseignement à des membres du PAT, selon que la contribution du PAT à des enseignements est le fruit de son expertise technique (pas de rémunération complémentaire dans ce cas) ou selon que le membre du PAT est amené à prendre en charge un enseignement en tant que titulaire, auquel cas il est désigné comme académique invité, avec rémunération complémentaire (plafonnée). Cette note, trop peu connue, est disponible au secrétariat de la délégation CNE-UCL.

FNRS : rapatriement ou intégration ?

Pourquoi employer le terme « rapatriement » pour le passage des chercheurs permanents FNRS dans le personnel académique définitif d'une université ? Etaient-ils en « exil » auparavant au FNRS ? Attention à la manière de nommer les choses !

8A - 8 L

Le ministre Marcourt confirme par courrier du 19 juillet 2012 que « dans le cadre de l'ajustement budgétaire 2012 de la Fédération Wallonie-Bruxelles, des moyens budgétaires complémentaires ont été obtenus afin d'apporter, à partir du 1^{er} septembre 2012, une solution structurelle à la problématique de la différenciation barémique constatée au sein du personnel scientifique temporaire (dossier « 8A-8L »). »

Rectificatif

Dans le n° 149 du Droit de Savoir, en page 4, il était indiqué erronément que la rémunération mensuelle brute d'un professeur invité pour 1 heure/semaine était de 519,79 €. Nos excuses pour la coquille : le chiffre correct est 619,79 €.

FNRS

Les préoccupations actuelles de la délégation CNE du personnel relatives au F.R.S-FNRS portent sur le suivi de la réforme de la procédure de sélection des candidatures aux mandats d'aspirant, sur les modalités d'installation de l'instance de négociation sociale au sein du F.R.S-FNRS (l'accord de principe est acquis) et sur la question de l'intégration progressive (sur base volontaire) des mandataires permanents dans le personnel académique. DDS n° 146, 2011.



Accident de travail : que faut-il faire ?

Prenez contact le plus rapidement possible avec le Service des Assurances de l'UCL en vue de compléter au plus vite une **déclaration d'accident du travail ou d'accident sur le chemin du travail**. Faites constater vos lésions par un médecin de votre choix, à qui vous demanderez de remplir le **certificat médical**. Ces deux documents doivent être transmis dans les plus brefs délais au Service des assurances. DDS n° 133, 2001.

Un congé pour étudier ?

Le Congé-éducation-payé donne le droit de s'absenter partiellement du travail pour suivre une formation générale ou professionnelle sans perdre sa rémunération. En savoir plus : www.uclouvain.be/5695.html - DDS n° 116, 2002.

A l'UCL, les examens d'avancement sous forme de brevets de compétences

La progression des membres du personnel administratif et technique engagés dans les grades de début de carrière aux niveaux 3 et 2 passe légalement par la réussite d'un examen d'avancement. Depuis 1997, **les brevets de compétence** remplacent à l'UCL cet examen. En effet, devant les échecs nombreux et, à ses yeux, en grande partie injustifiés, la délégation syndicale a formulé aux Autorités une proposition de remplacer l'examen théorique - mais qui en réalité consistait aussi à mesurer l'aisance verbale des candidats - par un dispositif basé sur les travaux de Michel Serres ainsi que sur ceux de Bertrand Schwartz et ses brevets de compétences. D'où le nom du dispositif. Chaque candidat/e à l'avancement peut ainsi faire la preuve qu'il maîtrise des compétences nouvelles, définies de manière paritaire en relation avec le niveau du grade à acquérir. DDS n° 142, 2010.

Le droit de consulter son dossier individuel

Il existe pour chaque membre du personnel un dossier individuel au Service du Personnel. Chacun a le droit de consulter son dossier (en prenant rendez-vous avec le Secrétariat du Service de Personnel ou de donner procuration à un-e délégué-e syndical-e du personnel pour le faire en son nom). DDS n° 111, 2000.

Le droit de se faire accompagner lors d'une entrevue avec un membre de la direction

Chaque membre du personnel a le droit de se faire accompagner d'un-e délégué-e syndical-e lorsqu'il est convoqué à une entrevue avec la Direction ou lorsqu'il demande à être reçu par un membre de la Direction (Direction du Service de gestion des Ressources Humaines, Direction du Service du Personnel, Doyen, Président, Vice-recteur à la politique du personnel).

Promotion du PAT sur ressources extérieures

« Le PATO sur ressources extérieures engagé aux mêmes conditions que les agents UCL bénéficie de possibilités équivalentes de carrière (avancements et promotions) à celles prévues par le statut pour le personnel du cadre. Les promotions sont soumises au Comité de gestion par les promoteurs et le Directeur du Service du personnel. L'avis du Comité de gestion est transmis [au Vice-recteur à la politique du personnel] qui décide des promotions à octroyer. » (Article 13 de la Convention collective UCL du 30 septembre 1998 pour le PAT sur ressources extérieures).

Alcool et drogues

La CCT 100 met en place des bonnes pratiques, règles et procédures qui organisent l'aide et l'assistance aux personnes posant ou ayant un problème d'assuétude. Des balises sont désormais établies et organisées à l'UCL pour accompagner ces personnes.

Stress

A la demande du CPPT, l'université cherche à se doter d'un outil d'objectivation, de mesure et de suivi de la charge psychosociale des travailleurs, ce qui est très bien. Par contre, en raison d'alternances de lenteurs et de précipitations, la manière de gérer ce dossier de la lutte contre le stress au travail stresse la délégation CNE du personnel. Ce qui est paradoxal.

Outils de gestion

Les attributions de cours de tous les académiques sont consignées dans une base de données centrale. Les attributions des assistants qui encadrent ces cours ne sont pas enregistrées dans un outil semblable. En fait, ça n'existe pas. Dans certains lieux, c'est géré au petit bonheur ou avec des post-it, quand on n'est pas simplement incapable de dire qui fait quoi. Jusque quand ?

Chômage en périodes de blocus

La délégation CNE du personnel a protesté contre le recours au chômage technique par la firme Cemstobel pendant les périodes de blocus. Alors que l'on pourrait justement profiter de ces périodes pour des nettoyages plus approfondis. La direction de l'UCL a répondu que cette diminution des taux de fréquence des nettoyages était prévue au cahier des charges ! DDS n° 97, mai-juin 1997.

La plante verte

C'est l'histoire d'un chef de service qui fait visiter son laboratoire à des chercheurs étrangers et qui, passant de salle en salle, leur montre tout l'appareillage sophistiqué dont dispose son unité, oubliant systématiquement de leur présenter les membres du personnel.

A un moment donné, l'une d'elles, excédée d'un tel comportement, voulant manifester son existence autant que celles des machines, lança la déclaration retentissante : « Et moi, je suis la plante verte ! ».

Il y a au moins un chef qui s'en souvient encore et qui présente désormais les membres du personnel à ses collègues visiteurs. A méditer. DDS n° 95, septembre-octobre 1996.

Carrières PATO harmonisées

Le Décret du 22 octobre 2003 (Moniteur belge du 4/12/03) modifie fortement les carrières du personnel PATO des universités. Il prévoit l'entrée en vigueur des diverses mesures nouvelles à partir du 1^{er} janvier 2003 (donc de manière rétroactive). Les Autorités de l'UCL s'appliquent à leur mise en œuvre rapide dans notre institution. Résultat de longues négociations entre les pouvoirs publics et les organisations syndicales, ce Décret aboutit enfin à l'harmonisation et à l'amélioration des différentes carrières du PATO, y compris de certaines carrières spécialisées. Sans une certaine dose d'optimisme et de ténacité, les délégations syndicales n'auraient pu atteindre ces objectifs.

Enfin, et cela à toute son importance, les coûts salariaux liés à cette nouvelle carrière seront pris en charge par les pouvoirs publics. DDS n° 121, janvier-février 2004.



DEPARIS

Outil de Dépistage Participatif des Risques utilisé à l'UCL pour connaître et améliorer la situation de travail des travailleurs. Il permet de faire le point sur l'ensemble des problèmes de sécurité, de santé et de bien-être de la situation de travail. Son application laisse souvent apparaître des dysfonctionnements de faible gravité mais nombreux. C'est dans le suivi des problèmes énoncés qu'il y a lieu de progresser.

L'intermédiaire de sécurité est un acteur dont la fonction a été créée au sein même de l'UCL. Afin de faciliter la mise en place de la politique de bien-être au travail, il assure la communication des informations entre les travailleurs et le service interne de prévention et de protection au travail. Une description de son rôle et de ses tâches est en cours d'élaboration et des formations sont envisagées.

Pour une politique de promotions juste

Une telle politique implique :

- de fixer un rythme d'octroi d'une promotion au moins tous les X ans (par exemple 10 ans, à négocier) dès que l'agent fait correctement son travail ;
- d'établir un plan de « rattrapage », en termes d'équité générale, pour tous les membres du personnel qui, depuis 10 ans, 15 ans, voire 20 ans, n'ont jamais eu de première promotion ; et en particulier, pour les personnels techniques, qui sont « plafonnés » au 23/1 en conséquence de la mauvaise méthode de la (sinistre) analyse de fonctions ! DDS n° 146, 2001.

Harcèlement moral au travail ?

Mauvaises relations entre collègues, sentiments d'être isolé-e, rejeté-e de son équipe, difficultés de se sentir écouté-e... Attention, avant de parler de harcèlement moral au travail, essayons d'analyser la situation ! Ne s'agit-il pas de mauvaises conditions de travail et de conflit de travail puisque chacun le sait, le milieu professionnel n'est pas un long fleuve tranquille. Des situations au travail sont parfois pénibles, mais elles sont le plus souvent liées à une mauvaise organisation et une répartition des tâches qui laisse place au flou, à l'absence de ligne hiérarchique claire, à une accumulation de difficultés relationnelles ou encore à un manque de clarté des objectifs de l'entité. Quelle que soit l'origine de difficultés que vous rencontrez, n'hésitez pas à vous faire aider en faisant appel à un-e délégué-e syndical-e ou à une personne de confiance. DDS n° 145, 2011.

Plans d'égalité dans les universités

« *Alma mater, Homo sapiens ?* ». Cette étude de 2003 du DULBEA-ULB visait à objectiver les disparités hommes-femmes dans les filières universitaires et à identifier des pistes favorisant une plus grande parité. Cette étude a été renouvelée en 2012, sous le même titre, avec pour objectif de faire le point sur l'évolution de la situation depuis 2003. Une des conclusions indique que les causes des disparités hommes-femmes dans les carrières académiques « *sont à chercher dans le modèle de fonctionnement des universités et dans le modèle masculin dominant qui y est cultivé* ». L'étude recommande notamment une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les organes décisionnels et au sein des commissions de nomination et de promotion.

En Flandre, un décret du 13 juillet 2012 concernant les universités de Gand et d'Anvers impose pour 2013 que : « *Deux tiers au maximum des membres du Conseil d'administration et des organes de direction, conseils et commissions sont du même sexe* ». A quand la même décision pour les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles ?

Le Droit de Savoir a traité régulièrement cette question : n° 114 (2001) ; n° 120 (2003) ; n° 144 (2011).

La patience de quelques femmes

Aujourd'hui, une convention collective de travail a été signée avec les autorités de l'UCL donnant, à partir du 1^{er} janvier 1997, le droit aux allocations familiales complémentaires à tout enfant bénéficiant d'allocations légales dont le père ou la mère est employé-e PATO UCL.

Pour nous, c'est une victoire car c'est un pas en avant dans la reconnaissance de l'égalité homme/femme dans le monde du travail.

Pour nos enfants, c'est un bien car ainsi ils bénéficieront des mêmes allocations que les enfants des collègues masculins.

Enfin, pour nos conjoints, c'est également une avancée dans la reconnaissance mutuelle des hommes et des femmes au travail....

Ce n'est pourtant pas neuf de découvrir que les enfants sont nos enfants à nous femmes et hommes... DDS n° 98, septembre-octobre 1997.



Dessin inédit

Notification de l'intention de licenciement

Protection très importante pour tous les membres du personnel PAT : sauf en cas de faute de grave, la décision de licenciement doit toujours être précédée, une semaine avant, de la communication par l'autorité de l'intention de licencier. Délai qui permet au membre du personnel de contester cette mesure. Un contact avec la délégation syndicale est également recommandée dans ce cas.

Lisibilité

« *Si un dirigeant monopolise l'information comme instrument de pouvoir personnel, il démotivera ses cadres ; si au contraire, il considère l'information comme un bien collectif, il suscitera l'adhésion et la participation. Le leader est celui qui crée la visibilité* ». Rapport UCL 575, juin 1995.

Travail et maternité

Si vous êtes au travail et que vous attendez un enfant, probablement vous vous posez différentes questions sur les démarches à effectuer. Une série de dispositions sont prévues par le législateur. La protection de la maternité a pour but de protéger la femme enceinte ou allaitante. Elle vise notamment à proscrire l'exécution de certains travaux, à garantir un droit au congé pré et postnatal. Une brochure CSC donne un aperçu des droits et devoirs en la matière et est disponible au secrétariat de la délégation CNE de l'UCL.

