

LE DROIT

de savoir

N°120 - Périodique bimestriel de la délégation CNE (Centrale Nationale des Employés) du personnel de l'U.C.L. - Septembre-Octobre 2003

LA PARTICIPATION ÉTUDIANTE ET LE DROIT D'INGÉRENCE...

Ainsi donc, les étudiants vont désormais entrer au Conseil d'Administration de l'UCL. Ceci est la conséquence du décret sur la participation des étudiants dans les instances de gestion de toutes les universités en Communauté française, voté à l'unanimité du Parlement de la Communauté française le 3 juin 2003.

La CNE-UCL se réjouit de ce progrès. Mais elle estime toutefois que ce progrès n'est que partiel. En effet, pour la CNE, les Conseils d'Administration des universités subventionnées – et donc aussi celui de l'UCL – devraient être composés non seulement de représentants des étudiants mais aussi **du personnel, ainsi que de représentants des milieux politiques, économiques et sociaux**, comme c'est déjà le cas pour les universités de la Communauté.

La Ministre F. Dupuis, qui ne répond toujours pas à nos multiples demandes d'entrevue, semble avoir davantage d'égards pour les revendications étudiantes que pour celles du personnel. Cette question n'a donc pu être vidée avec la Ministre, faute de rencontre acceptée par elle avec les représentants du personnel.

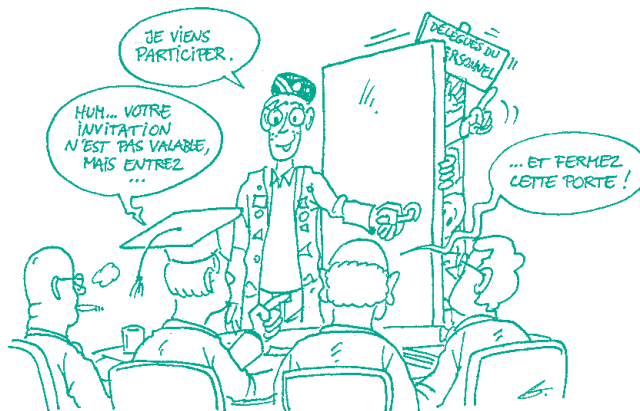
On aurait pu attendre des organisations étudiantes une position moins corporative. A savoir, qu'elles lient leur demande

légitime de représentation étudiante à celle de la représentation du personnel et des milieux extérieurs. Mais pour les étudiants, le débat n'a pas été posé en ces termes. Interrogés à ce sujet par le « Droit de Savoir », la présidente de la Fédération des étudiants francophones n'a pas répondu à la question. L'AGL, de son côté, nous indique en octobre 2003 que

« ce décret a été négocié il y a quelques années entre la Fédération des Etudiants Francophones et le gouvernement de la Communauté Française et adopte clairement un regard centré sur les étudiants. Nous connaissons tous les difficultés qu'ont occasionné la négociation de ce décret (le texte initial proposé par la FEF a été vidé d'une grande partie de sa substance, notamment pour tout ce qui concerne la protection juridique des représentants étudiants). La ministre a jugé préférable de ne pas s'at-

tiser d'avantage la foudre des recteurs. En conclusion, les réelles négociations se dérouleront cette année avec l'Université. L'AGL soutiendra l'entrée d'une délégation du personnel dans le CA, si ceux-ci le souhaitent, parce que ceux-ci sont partie prenante dans la vie de notre institution, tout comme les étudiants. »

Côté autorités de l'UCL, le Conseil d'administration tient en même temps le difficile discours d'une part, de l'adhésion au principe de la participation étudiante, et, d'autre part, de l'op-



Permanence de la CNE-UCL

à Louvain-La-Neuve

Bâtiment Kellner Local D - 113
Place Croix du Sud, 3 (parking 20)
1348 Louvain-La-Neuve
Tél : 010/47.26.02
Fax : 010 / 47.25.76



Permanence de la CNE-UCL

à Woluwe

Centre Faculté Niveau - 1
Venelle de l'Oiseau Bleu 1200 Bruxelles
Tél. : 02/764.50.99
(de 12 h 30 à 13h 30)
Tél. interne : 5099

Pour atteindre la permanence CNE-UCL de l'autre site, former à Louvain-La-Neuve le 77.5099 ou à Woluwe le 49.2602

Courrier électronique : namurois@desy.ucl.ac.be palange@desy.ucl.ac.be

position au décret sur cette même participation. Mais alors : pourquoi, en l'absence de décret, les étudiants n'avaient-ils pas été admis au Conseil d'administration ? Et par ailleurs, pourquoi les autorités de l'UCL envisagent-elles un recours à la Cour d'arbitrage contre ce décret, au motif de l'ingérence des pouvoirs publics dans le fonctionnement des universités subventionnées? Dès lors que les universités subventionnées sont financées **de manière identique** aux universités de la Communauté, pourquoi s'opposer à ce que les pouvoirs publics fixent **par décret** la composition du Conseil d'administration des universités subventionnées sur un modèle qui tente à se rapprocher (très imparfaitement à ce stade, à nos yeux) de celui des universités de la Communauté ?

Cette « ingérence » des pouvoirs publics est donc, pour le secteur CNE des universités, parfaitement justifiée.

L'HARMONISATION DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'avant-projet de décret « *définissant l'enseignement supérieur en Communauté française, favorisant son intégration à l'Espace européen d'enseignement supérieur et refinançant les universités* » a été diffusé sur le site internet de Mme F. Dupuis le 16 octobre 2003.

Le Droit de Savoir reviendra ultérieurement sur le contenu de ce projet de décret. A ce stade, une seule observation sur le déroulement du processus en cours.

Avant même que le gouvernement n'ait approuvé le document en première lecture, l'avant projet est accessible sur Internet. En outre, Mme F. Dupuis indique qu'elle le diffuse «*afin qu'il bénéficie des remarques de tous.(...) Prenez connaissance de l'avant-projet et n'hésitez pas à réagir : je vous répondrai.* »

Il y a là, à nos yeux, une manière de fonctionner qui contourne la démocratie représentative, sociale et parlementaire. N'est-on pas en pleine confusion des genres ? Au moment des concertations sociales en cours, Mme Dupuis n'organise-t-elle pas une sorte sondage d'opinion, de micro-trottoir, de pseudo-démocratie directe, en brouillant les règles du jeu ? Quel est le contrôle démocratique sur le dépouillement du courriel qui lui sera envoyé? Sans faire de procès d'intention, quelles sont les garanties qu'il ne sera pas répondu aux remarques des groupes constitués et représentatifs, en renvoyant aux «*multiples courriels reçus, n'allant pas dans le sens de votre observation* » ?

Ceci est un débat fondamental à approfondir, car, sauf erreur de notre part, cette manière de fonctionner est une première en Communauté française.

NEGOCIATION SALARIALE EN COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Message à Ch. Dupont, Ministre de la Fonction Publique dans le gouvernement de la Communauté française. De deux choses l'une : soit la négociation salariale qui va s'ouvrir en Communauté française pour le personnel enseignant du maternel, du primaire et des hautes écoles concerne aussi le niveau universitaire, et dans ce cas, les secteurs CCSP et CNE des universités doivent être invités à la table de négociation (pour l'instant, ils n'y sont pas) ; soit, la négociation ne concerne pas le niveau universitaire. Mais dans cette seconde hypothèse, il faudra tout de même conclure quelque part un accord sur une revalorisation des traitements du personnel des universités. Pour la CNE, il faut un accord d'une ampleur identique à celle des enseignants.

Sans quoi, il y aurait oublié du personnel des universités, oublié qui serait alors discriminatoire.

Et comme la loi interdit désormais la discrimination...

Un débat similaire est apparu récemment dans l'enseignement libre subventionné, à propos du projet de statut du directeur d'école. Pour éviter des désignations arbitraires, la CSC veut que le choix du Pouvoir organisateur de l'école soit motivé, selon les mêmes règles de transparence et d'impartialité concernant les actes administratifs de l'enseignement de la Communauté. Le SEGEC (Secrétariat général de l'école catholique) refuse cette disposition, « car cela nous ferait basculer dans un régime public ». La CSC a, à juste titre, critiqué cette position, parce que le Segec tient un double langage : quand il s'agit de réclamer des subventions, le Segec déclare que l'école libre est un « service public fonctionnel » ; mais quand il s'agit des règles de fonctionnement interne, le Segec refuse la transparence en vigueur dans le service public et dit « nous faisons ce que nous voulons ; nous n'avons pas de compte à rendre » !

RÉDUCTION PARTIELLE DU PRÉCOMPTE POUR LES ASSISTANTS ET POUR LES POST-DOCTORANTS FNRS

La loi programme du 31 décembre 2002 (en son article 385) autorise les universités, écoles supérieures et FNRS à réduire de 50 % le paiement du précompte professionnel pour les chercheurs-assistants (universités/écoles supérieures) et chercheurs post-doctorants (FNRS/FWOV) que ces institutions emploient. Cette mesure, qui représente, au plan du pays, une enveloppe annuelle de 30 millions EUR, entre en vigueur à partir du 1er octobre 2003.

Rappelons, pour autant que de besoin, que la mesure n'entraîne aucune conséquence négative pour la situation fiscale individuelle des personnes concernées.

Par ailleurs, il a toujours été entendu entre le Recteur et la délégation syndicale du personnel que l'économie réalisée devait être affectée à l'emploi scientifique.

Maintenant que l'arrêté d'exécution est paru, une entrevue entre le Recteur et la délégation syndicale CNE va être organisée pour connaître les montants précis pour l'UCL pour 2003 et pour les années suivantes et pour s'accorder sur l'affectation de cette enveloppe au sein de l'UCL.

La suite, au prochain numéro, voire, par message direct au personnel scientifique.

PRÉPENSIONS

Échéances des conventions de prépension conclues entre les Autorités et la délégation syndicale

PATO :

- Prépension 58 ans temps plein PATO sur budgets classiques: 31 mai 2006
- Prépension 58 ans temps plein PATO sur ressources extérieures: 31 mai 2006
- Prépension 55 ans à mi-temps PATO sur budgets classiques: 31 décembre 2004
- Prépension 55 ans à mi-temps PATO sur ressources extérieures: 31 décembre 2004

PERSONNEL SCIENTIFIQUE DÉFINITIF :

En ce qui concerne le personnel scientifique définitif, depuis l'échéance de la convention d'aménagement de fin de la carrière fixée la première fois le 31 décembre 1999, la convention est reconduite annuellement.

LE VASTE CHANTIER DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Il était une femme qui allait travailler
Elle portait dans sa tête l'idée d'égalité
L'idée faisait roulis-roulà
L'idée faisait roulà-roulis
Ah ! Trois pas en avant, trois pas en arrière,
Trois pas sur le côté, trois pas de l'autre côté**

La croissance de l'activité des femmes est une lame de fond que rien n'arrête. Et cependant, les femmes, souvent mieux formées, restent cantonnées dans des fonctions moins valorisantes et donc moins bien payées que leurs homologues masculins. Mais surtout, elles continuent à cumuler la difficulté de mener de front vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle.

L'UCL n'échappe pas à ce climat ambiant. Les inégalités y demeurent. Les statistiques encore trop peu affinées dont nous disposons montrent la faible participation des femmes aux postes de décision et de responsabilité (moins de 12% au niveau du PATO), leur sous-représentation dans le corps académique et dans la recherche scientifique, les écarts entre salaires liés au type de fonctions réservées aux femmes, leur moindre accès à la formation (surtout pour les temps partiels, essentiellement des femmes), etc. Les témoignages prouvent à suffisance les difficultés concrètes que rencontrent les femmes dans leur vie professionnelle pour faire entendre une voix qui parfois perturbe et demander des aménagements qui dérangent l'ordre établi depuis des années. Certes, des mesures ont été prises, une sensibilisation est en cours, la situation évolue. Lentement. Très lentement. Trop lentement. Parfois comme la procession d'Echternach. Quelques idées intéressantes ont été lancées par le groupe « Actions positives ». Elles ont malheureusement été suivies de peu d'effet jusqu'à présent.

Devant ce constat, une plate-forme associant différents groupes qui à l'UCL se préoccupent de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes devrait voir le jour.

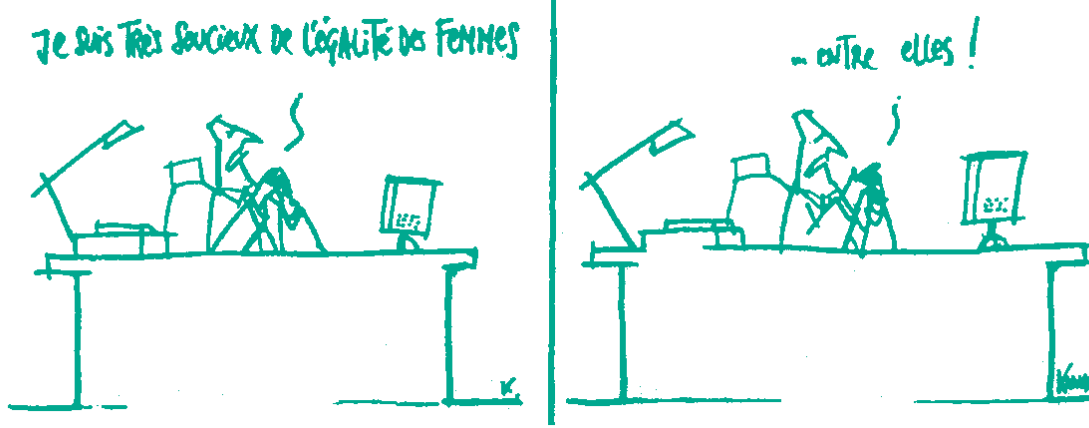
Ce supplément du Droit de Savoir consacré à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes à l'UCL ne veut pas verser dans la plainte. Il souhaite mettre en évidence que

des politiques volontaristes, des dispositifs et des mesures concrètes sont possibles, qu'elles peuvent faire progresser la situation. Face à l'évidence des données, le thème devrait devenir une priorité politique de la gestion des « ressources humaines » dans notre institution. Des expériences innovantes, des « bonnes pratiques » devraient voir le jour. L'entreprise n'est certes pas responsable de tout et cette question repose sans doute sur des bases ancestrales qui engendrent de nombreuses résistances. Mais elle peut agir par des messages plus nets et par des actions plus concrètes. C'est ce que nous souhaitons.

L'heure n'est plus aux seuls constats, non plus qu'à la mise en oeuvre d'actions à la marge, tendant à rééquilibrer conjoncturellement la participation d'un sous-groupe particulier que seraient les femmes. C'est à un chantier plus vaste et plus complexe que nous sommes conviés.

L'égalité entre femmes et hommes, c'est l'affaire de tous. Nous avons toutes et tous à y gagner. Pour oeuvrer à ce changement et le gagner, la vigilance de chacun s'impose, au concret de ses prises de parole, dans les petites décisions, les réactions, les conversations de couloir, les affichages, la circulation d'information. Vigilance par rapport à nos propres habitudes. Car nous nous sommes construits dans cette culture de la hiérarchie hommes / femmes. Peut-on espérer qu'à bref délai, l'homme et la femme puissent, y compris dans le milieu professionnel, décider, agir, s'affirmer et vivre hors de l'assignation due à son sexe ?

« Les femmes font aujourd'hui du bruit ? C'est en raison du silence dans lequel les a tenues la société depuis des siècles »¹



¹ Michelle Perrot, *Les femmes ou les silences de l'histoire*, Flammarion, 1998.

FAIRE PARLER LES STATISTIQUES POUR AGIR AVEC PERTINENCE

« Les statistiques ventilées par sexe constituent des outils essentiels à l'approche intégrée de l'égalité des hommes et des femmes. Ils ne fournissent pas seulement de l'information mais ils sont également des instruments indispensables pour cerner les problèmes, contester le statu quo, fixer des objectifs, arrêter des priorités, élaborer des solutions et enfin évaluer l'impact des mesures correctrices mises en œuvre. (...) Ils font également ressortir des enjeux qui n'apparaissent pas de prime abord comme prioritaires. Ils peuvent avertir le grand public et les décideurs d'une inégalité qui va grandissant et qui, sans eux, passerait inaperçue. (...) Les indicateurs ne sont pas intrinsèquement des facteurs de changement. Ils sont un signal. Une fois le signal reçu, il faut le décrypter, l'approfondir pour en découvrir tout le sens et, le cas échéant, pour apporter les corrections et fixer les caps qui s'imposent. C'est là le travail du politique, un travail qui pourrait être d'autant plus pertinent que les données à disposition seront précises, détaillées et complètes. »

(Laurette Onkelinx, Allocution d'ouverture de la journée d'étude du 6 mai 2002 *Rendre les femmes et les hommes visibles dans les statistiques*, SSTC.)

A l'UCL, les statistiques sexuées ne sont pas encore suffisantes ni assez affinées. Et pourtant, si on prend la peine de s'attarder aux chiffres bruts et des les analyser, on en découvre tout l'intérêt. Quelques exemples ?

1. Il y a deux ans, dans un article intitulé « Mieux qu'un long discours », le Droit de savoir stigmatisait le fait qu'à l'UCL 88,4% des postes de décision et de responsabilité étaient occupés par des hommes¹. La situation n'a guère évolué. Prenez le numéro de la Quinzaine universitaire paru à la rentrée². Une lecture « sexuée » des informations donne ceci : 58 hommes, 4 femmes repris dans la liste des doyens

et présidents de départements ; 13 hommes et 4 femmes nommés au sein du corps académique ; 7 hommes et 2 femmes nommés chercheurs qualifiés FNRS et chargés de cours temporaires à temps partiel. Moyenne : 78 hommes (89%) et 10 femmes (11%).

2. Un rapport interne récent sur la politique de formation du personnel ATO met en évidence que seules 14,9% des personnes à temps partiel vont en formation. Sachant que les postes à temps partiel sont principalement occupés par les femmes (près de 80 %), on perçoit les effets indirects d'une telle situation.

3. La répartition entre les femmes et les hommes au sein du corps académique et scientifique a subi quelques évolutions au cours de ces 15 dernières années. Mais elles sont lentes, très lentes. A titre d'exemple, le pourcentage de femmes dans chaque catégorie :

Proportion de femmes dans différentes catégories académiques et scientifiques ³	1990	1995	2000	2001	2003
Professeurs ordinaires	2,0%	2,8%	3,1%	4,2%	5,5%
Professeurs	7,2	5,2	10,3	11,8	14,7
Chargés de cours	5,7	11,7	19,8	19,4	21,0
Chargés de cours temporaire	?	26,3	24,2	27,5	27,3
Personnel scientifique définitif	19,5	18,4	18,4	19,0	17,9
Personnel scientifique temporaire	36,7	43,4	50,9	50,8	50,8

A ce rythme de 1% l'an, il faudra encore quelques années pour atteindre la parité au niveau des professeurs ordinaires ! On aperçoit aussi la lente évolution du pourcentage de femmes dans la catégorie des chargés de cours qui représentent la génération des futurs professeurs ordinaires.

4. Dans le PATO, les femmes sont sous-représentées dans les fonctions de Direction alors qu'elles disposent souvent de diplômes équivalents. A titre d'exemple, voici le pourcentage de femmes dans les différentes catégories de barèmes :

Proportion de femmes dans les différents barèmes du PATO ³	1990	1995	2000	2001	2003
Barèmes 13 à 16 (conseiller à directeur d'administration)	11,9%	13,1%	14,1%	18,2%	23,7%
Barèmes 10 à 12	41,9	42,3	48,5	50,0	50,0
Barème 23 à 25	52,6	53,6	56,4	57,9	60,9
Barèmes 20/2 et 22/4	66,4	69,7	69,4	69,6	70,3
Barèmes 40/2 et 30/2	59,6	60,3	44,2	48,7	40,6

On le voit, ces statistiques donnent déjà un éclairage intéressant. Il faudrait cependant pouvoir disposer d'un éventail encore plus fin de statistiques, barème par barème, et les analyser davantage. Cela devrait permettre alors de mieux cibler les points névralgiques, de poser un diagnostic fondé et de proposer des actions utiles dont on pourrait à terme mesurer l'impact. Il serait aussi intéressant que ces statistiques soient publiées.

¹ Droit de Savoir, n°114, sept.-oct. 2001 - ² La Quinzaine, n°210, 15.09.03 - ³ Statistiques du Conseil d'Entreprise UCL

QUELQUES TÉMOIGNAGES DE MEMBRES DU PERSONNEL DE L'UCL

Nous avons interviewé plusieurs membres du personnel, femmes et hommes, académiques, scientifiques et membres du Pato. Elles et ils nous ont fait part de leurs expériences, de leur perception de la situation et fait de nombreuses suggestions pour améliorer l'égalité Hommes/femmes.

LA SITUATION EST CONSIDÉRÉE COMME GLOBALEMENT INÉGALITAIRE MALGRÉ DE LÉGERS PROGRÈS

« Chez les académiques, l'inégalité se traduit dans le nombre extrêmement réduit de femmes qui accèdent à un poste académique. Dans le Pato, elle se traduit dans la qualité et la nature du travail. » (Homme du Pato, 52 ans).

« Le pourcentage de femmes académiques augmente progressivement. C'est devenu une réelle préoccupation des autorités. Dans le Pato, on doit bien constater que la carrière d'une femme se résume souvent à une carrière de secrétaire. A mon sens, cela est le résultat d'une mentalité « catho-machiste ». Il y a peu, on ne croyait pas à l'UCL que les femmes devaient travailler, qu'elles pouvaient se réaliser dans le travail. D'accord pour amener un salaire d'appoint, être secrétaire, apporter le café. Cela a laissé des traces. » (Homme du Pato, 61 ans).

A propos d'une faculté de sciences humaines : « Comment expliquer les 90% étudiantes, les 75% de femmes PST et les malheureux 10% de femmes dans le corps académique ? Les hommes deviennent-ils meilleurs avec l'âge ? Les femmes ne donnent-elles pas une assez bonne image du chercheur à l'UCL ? » (Femme du PS, 35 ans).

LA MATERNITÉ CONSTITUE UNE PROBLÉMATIQUE CRUCIALE, MAL GÉRÉE ET ENGENDRANT CERTAINES SITUATIONS DIFFICILEMENT ACCEPTABLES

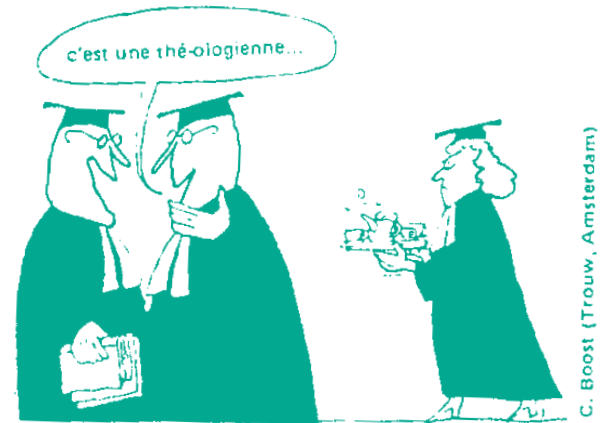
« A l'époque de mes débuts à l'UCL, chaque fois qu'une femme attendait un bébé, ce n'était pas bienvenu. Ou bien c'était bienvenu parce que la femme libérait un poste ensuite. Encore maintenant, des commentaires surgissent à ce sujet. » (Femme académique, 58 ans).

« Dans l'absolu, les hommes et les femmes sont sur pied d'égalité à l'UCL. Mais dans la réalité, il y a décalage en fonction des situations : une femme avec un ou plusieurs enfants en bas âge, même si elle a de fortes compétences, aura moins de possibilité qu'un homme dans la même situation. J'ai vécu cela personnellement lors de mon congé de maternité. A mon retour, le train roulait depuis quatre mois et on ne s'est pas beaucoup soucié de me mettre au courant, de me former, et de comprendre aussi ma difficulté à me connecter. » (Femme du Pato, 37 ans).

Une jeune académique nous a relaté une expérience qui lui laisse un goût amer. A l'annonce de sa première grossesse, son promoteur de thèse accueille la nouvelle par ces mots : « je suppose que c'est un accident, il faut savoir mettre des priorités entre sa vie professionnelle et sa vie privée... » Elle se voit obligée de donner des garanties pour ne pas perturber le calendrier du département. Ce schéma se reproduira à l'annonce de la grossesse suivante : « il ne faut pas gaspiller les places quand on ne réserve pas la priorité à la Science alors que d'autres attendent » ou des remarques du genre « pas question que d'en faire moins pour raisons familiales » ou encore « moi, c'est ma femme qui s'occupe des enfants ». Il lui est signifié que sa situation de femme avec des enfants en bas âge nuit à sa carrière académique.

LA CONCURRENCE, LA COMPÉTITION SONT MISES EN CAUSE

« Ce qui est en jeu, c'est l'esprit de compétition. L'excellence telle qu'elle semble être comprise actuellement peut être une arme à double tranchant. Le tranchant de la réussite professionnelle contre le tranchant de la réussite familiale. Il n'y a plus beaucoup de solidarité, d'humanité quand on met en avant cette seule valeur de la compétition. La discrimination pèse tant sur l'homme que sur la femme qui



92. Thé-ologienne. Dessin de C. BOOST, Trouw, Amsterdam.

ont pour préoccupation leur famille. » (Femme académique, 58 ans).
« La compétitivité, l'absence d'esprit coopératif dans certains services renforcent les difficultés que connaissent les femmes. » (Homme du Pato, 61 ans).

« Il faudrait fournir à la société une image plus vraie de la recherche en permettant à chaque secteur de développer des problématiques actuelles et pertinentes avec des hommes et des femmes qui se mettent ensemble dans un projet d'amélioration, et non pas stimuler une lutte individuelle de pouvoir ! » (Jeune scientifique).

A L'UCL, PAS DE MESURES STRUCTURELLES MAIS DES ARRANGEMENTS, DES SOLIDARITÉS PONCTUELLES.

« A l'UCL, rien n'est mis en place officiellement pour rendre la vie plus facile aux femmes qui ont des enfants. Moi, je peux m'arranger avec mon chef de service qui permet une certaine souplesse en matière d'horaire. Mais chacun s'arrange de son côté. Il y a des responsables qui comprennent et qui sont ouverts. » (Femme du Pato, 37 ans).

« 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... » (Femme académique, 31 ans).

« La solidarité, c'est par exemple prendre en charge les expériences de labo que les femmes enceintes ne peuvent pas réaliser car elles ne peuvent pas manipuler certains produits. Si on ne les aide pas, elles ne peuvent mener à bien leurs recherches. » (Femme académique, 46 ans).

« Il faudrait travailler de manière plus structurelle que ponctuelle, aller là où se prennent les décisions, vers les lieux de pouvoir pour faire changer les choses. » (Homme du Pato, 42 ans).

LA VIE FAMILIALE À L'ORIGINE DE CERTAINES DISCRIMINATIONS PROFESSIONNELLES

« Les discriminations professionnelles renvoient notamment à la vie familiale et aux valeurs véhiculées par la société. Il faudrait pouvoir casser les partages traditionnels des rôles. Et là, les femmes sont parfois autant responsables que les hommes. Elles veulent conserver leurs prérogatives dans la sphère familiale, par exemple l'éducation des enfants, et n'aiment pas toujours partager. Mon mari est à temps partiel et moi aussi. Cela favorise un équilibre dans la prise en charge des tâches. » (Femme du Pato, 37 ans).

LE GROUPE « ACTIONS POSITIVES »

En 1992, se constituait le groupe « Actions positives », émanation du Conseil d'entreprise composé de représentants des partenaires sociaux, comprenant des membres du personnel académique, scientifique et administratif. Ce groupe a comme principales missions de dégager les situations dans lesquelles apparaissent des inégalités de fait entre hommes et femmes dans tous les domaines du cadre de travail : recrutement, conditions de travail, salaires, promotions, formations, départs, et de proposer des mesures qui visent à rétablir une égalité de fait entre les hommes et les femmes. Il débute ses travaux en février 1992 et s'attaque d'abord à la problématique du harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Il se penche sur la recension des documents existant en matière d'actions positives. Il publie un dépliant pour se présenter au personnel de l'UCL et faire connaître ses thèmes de travail. Il réfléchit à d'autres questions : formation aux nouvelles technologies, impact de la réduction du temps de travail sur les carrières, accueil de la petite enfance, analyse de statistiques sexuées et promotion des mémoires en relation avec la question du genre.

En mars 2002, le Groupe Actions Positives diffuse dans un supplément de La Quinzaine (n°182) trois priorités qui avaient été acceptées par le Conseil d'entreprise. Où en est-on dans la réalisation concrète de celles-ci ?

La première : attribuer à des locaux de réunion le nom d'une femme s'étant distinguée dans son champ d'action.

A notre connaissance, aucune salle n'a été baptisée depuis cette date.

La deuxième : la mention des qualités et fonctions devrait être féminisée non seulement dans l'annuaire mais aussi dans tous les documents officiels de l'Université.

Dans le nouvel annuaire, les noms de fonction sont toujours au masculin. Voyez vous-même...

La troisième : dans l'annuaire, mention du nom de jeune fille pour les femmes (sauf demande expresse), suppression des références « Mme » ou « Mlle » et de la mention « épouse ».

Toutes ces mentions sont maintenues dans l'édition 2003. Qui plus est, certaines femmes qui n'avaient rien demandé se retrouvent « épouse de... », mention qui ne figurait pas dans l'annuaire de l'année dernière.

Pour l'édition 2004, il est enfin prévu que les femmes seront identifiées sous leur nom de jeune fille (sauf demande expresse) et que les mentions « Melle » ou « épouse de » seront supprimées.

Il s'agissait là de 3 mesures simples, faciles à appliquer et à évaluer et qui ne coûtaient rien à personne. Pourquoi n'y est-on pas encore totalement parvenu? Le Groupe Actions positives n'a-t-il pas été assez attentif au suivi de ses propres recommandations ? Le soutien des autorités à ces initiatives n'a-t-il pas été suffisant ? Sans doute, un peu des deux !

LES PROPOSITIONS DE LA CNE-UCL

TRAVAIL ET MATERNITÉ



Voici les axes qui nous paraissent prioritaires en matière d'actions positives :

- Fixer des objectifs en matière d'égalité chaque année ;
- Elaborer des statistiques sexuées pour tous les domaines de la vie de l'institution et engager quelqu'un qui puisse en faire l'analyse et poser un diagnostic rigoureux ; réaliser une évaluation régulière des évolutions dans les domaines considérés comme névralgiques ; communiquer et publier ces données ainsi que les actions prévues pour rectifier le tir ;
- Adopter une politique du personnel permettant tant aux hommes qu'aux femmes de concilier travail et vie familiale (mesures d'accompagnement) ; plus grand dynamisme des Autorités en la matière notamment en formulant des propositions pour organiser la garde des enfants (y compris des enfants malades) ;
- Equilibrer la composition des jurys d'examens, des commissions de nominations et de promotions et de tous les groupes de travail ou de réflexion ; il faut veiller à une réelle mixité, dans un souci d'équité et une volonté de changement. Non pas la présence symbolique d'une femme-alibi (*on en a trouvée une!*) mais une représentativité équilibrée, voire la parité ;
- Mieux prendre en considération de la problématique de genre (Ho-Fe) dans les commissions de nominations et promotions et dans l'évaluation des compétences. Valoriser le travail en équipe plutôt que la compétitivité ;
- Mettre en pratique des principes d'égalité des chances dans le recrutement. « *On a bien cherché des femmes mais on n'en a pas trouvées.* » L'accès des femmes à certains postes traditionnellement réservés aux hommes doit être préparé de sorte qu'elles fassent partie des candidats potentiels. Se limiter à dire qu'il faut nommer les plus compétents, c'est négliger le fait que les compétences se forgent dans l'action. Il faut donc mettre l'accent sur les conditions qui permettent aux femmes de devenir des candidates compétentes et ne plus les cantonner dans des fonctions subalternes ;
- Prendre en compte des années d'expérience plutôt que de l'âge pour les carrières scientifiques ; c'est entre 25 et 35 ans que la pression familiale est la plus forte pour les femmes, alors qu'elle pourra fournir un très bon travail plus tard. Dès lors, toute limitation d'âge pour l'attribution de bourse ou de poste de recherche la pénalise. Un groupe de travail mis en place par le Recteur a émis une série de propositions très concrètes et intéressantes pour améliorer la carrière académique des femmes. Nous y reviendrons ultérieurement ;
- S'occuper activement de la problématique des congés de maternité en menant une politique plus pro-active en faveur des jeunes mères en congé de maternité (relais avant départ et après retour). Changer la mentalité de certains chefs pour qu'ils se préoccupent davantage et de manière positive des situations liées aux congés de maternité. Que l'on cesse de dire que cela pose problème quand une femme du personnel annonce qu'elle attend un enfant !

Car celui qui est invisible n'est pas compté, et celui qui n'est pas compté ne compte pas.

L'INTERMINABLE CHANTIER DU STATUT EQUIVALENT DU PERSONNEL DES UNIVERSITÉS SUBVENTIONNÉES

Norme essentielle dont il faut se souvenir constamment : le personnel des universités subventionnées doit légalement disposer d'un statut équivalent à celui du personnel des universités d'Etat, maintenant des Communautés. Mais cette question complexe n'est pas encore complètement réglée.

Lors des élections législatives en juin 1999, le secteur CNE des universités avait demandé aux partis politiques démocratiques en Communauté française, leur position sur cette problématique fondamentale.

Il n'est pas sans intérêt, quelques 7 mois avant les élections suivantes aux niveaux communautaire et régional, de rappeler cette problématique.

Voici la question précise de la délégation CNE et la réponse des partis politiques.

La question du secteur CNE des universités :

Votre parti est-il d'accord d'apporter une réponse complète à la question du statut équivalent du personnel des universités subventionnées, rémunéré à charge des allocations de fonctionnement en fixant, par décret communautaire, un régime juridique précis pour toutes les catégories du personnel, déterminant sans équivoque les conséquences qui s'y rattachent : règlement administratif, règlement disciplinaire, congés, congés de maladie, suspension de contrat, interruption de carrière, frais de déplacement domicile-lieu de travail, prise en compte de l'ancienneté acquise dans toute université en cas de passage dans les services de l'Etat, des Communautés, des Régions, instances de recours,... ?

Réponse d'Ecolo : « Ecolo est favorable à une définition décrétale du régime juridique des catégories de personnel des universités subventionnées »

Réponse du PRL (devenu depuis le MR) : « Les dispositions légales et décrétales lient la subvention des universités libres à l'application au personnel d'un statut équivalent à celui des agents des institutions de la Communauté. Il est de règle constante que la législation respecte le caractère privé ou public des institutions et l'application d'une réglementation unique pour les deux types d'institution.

L'application des statuts équivalents procède d'un examen préalable des conséquences d'une telle unification. Nous serons attentifs, après inventaire, à traquer les discriminations dans le financement des institutions. »

Réponse du PS : « Notre attitude en matière statutaire a toujours été de tendre vers une équivalence la grande possible entre les personnels des différents réseaux dans le cadre des différences objectives inscrites dans la Constitution. En ce qui concerne plus particulièrement le personnel des universités subventionnées, nous pensons que des rapprochements sont tout à fait envisageables.

Nous sommes ouverts à une discussion approfondie sur l'opportunité de régler cette question par décret. Pour nous, Socialistes, l'objectif doit être, dans un cas comme dans l'autre, d'assurer la protection sociale la plus efficace pour les travailleurs. »

Réponse du PSC (devenu depuis le CDH) : « Le nouveau PSC est le garant du traitement équitable des institutions d'enseignement

par les pouvoirs publics, quel que soit leur pouvoir organisateur. A ce titre, il est favorable au principe d'un statut équivalent du personnel des universités subventionnées, rémunéré à charge des allocations de fonctionnement, règle inscrite dans la loi du 27 juillet 1971.

Nous marquons donc notre accord pour apporter une réponse claire et appropriée au problème dit du statut équivalent, en ce qui concerne les matières que vous évoquez, entre autres, le règlement administratif, le règlement disciplinaire et le report d'ancienneté.

A l'analyse et à la lecture de l'article paru dans le numéro 103 de votre revue " Le droit de savoir ", la nécessité de donner un contenu clair au concept de statut équivalent n'est que plus évidente et ce, afin d'éviter toute équivoque dans l'interprétation de l'article 41 de la loi du 27 juillet 1971. Il reste bien entendu que dans cette démarche, il convient de ne pas remettre en cause la distinction entre personnel statutaire et personnel sous contrat. Il faudrait en effet se garder de porter atteinte aux spécificités des universités libres, bien souvent gages de leur flexibilité. »

En conclusion, tous les partis s'étaient, en 1999, déclarés favorables à l'idée d'avancer sur cette question du statut équivalent en y apportant une réponse par voie de décret.

Cependant, il nous faut bien devons constater que quatre ans plus tard, la problématique n'a pas avancé !

A noter toutefois que, le 4 février 2002, Mme Dupuis signait un protocole d'accord, qui indique notamment que : « Dans les limites de ses compétences, la Ministre de l'Enseignement supérieur effectuera les démarches nécessaires pour que les universités subventionnées alignent autant que possible le statut de leur personnel sur celui du personnel des institutions universitaires de la Communauté française, et ce en conformité avec l'article 24 de la Constitution et l'article 41 de la loi du 27 juillet 1971. Elle effectuera également des démarches auprès de la Ministre de l'Emploi et du Travail en vue d'envisager la mise en place d'une commission paritaire. »

Mais, à notre connaissance, aucune démarche n'a été effectuée à ce jour.

Il est donc incompréhensible, au vu de la clarté de la réponse du Parti socialiste en 1999, que Mme F. Dupuis, Ministre de l'Enseignement supérieur, comme Mr. C. Dupont, (Ministre de la Fonction publique, remplaçant le Ministre Demotte) restent inertes sur cette question fondamentale.

Le personnel des universités s'impatiente

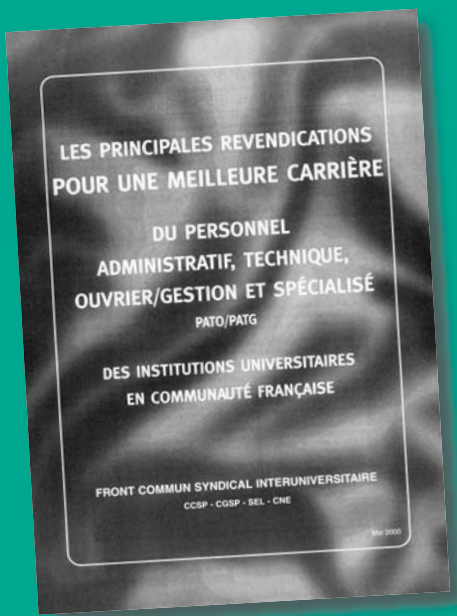
LE PERSONNEL DES UNIVERSITÉS SUBVENTIONNÉES DÉNONCE plusieurs problèmes, à l'occasion de la rentrée universitaire. Le principal : l'absence de lieu de négociation sociale pour leur catégorie, dans le projet de décret élaboré par

l'ex-ministre de la Fonction publique, Rudy Demotte. Toutes les catégories de personnel sont en effet concernées par les nouvelles instances de négociation prévues dans le texte... sauf eux ! "La première instance défendra les intérêts de l'ensemble du personnel des établissements officiels subventionnés, du maternel à l'universitaire", détaille Jos Palange, délégué syndical CNE des universités. "Et la

seconde, ceux des établissements libres subventionnés, mais jusqu'au supérieur non universitaire. Rien pour le personnel universitaire !" Les universités subventionnées (UCL, ULB, Fucam, FNDP, St-Louis et FPMS) constituent la majorité des établissements universitaires basés en Communauté française (le groupe de l'officiel comprenant les trois autres : ULg, Gembloux et Mons-Hainaut). Les

universités francophones emploient environ 13 000 personnes, en tout, dont 7 000 dans le libre subventionné. "Il est indispensable que ces gens aussi, aient leur lieu de négociation, notamment dans le cadre des enjeux de Bologne. Les rapprochements entre universités et/ou hautes écoles auront forcément une incidence sur le personnel !" (M. Bs.)

La Libre Belgique, 16/10/03



LE DECRET SUR LA CARRIERE DU PATO EST VOTE !

Au moment où ce numéro du Droit de Savoir sera publié, le Parlement de la Communauté française aura logiquement voté le 21 octobre le décret sur l'amélioration de la carrière du PATO.

La délégation syndicale CNE organisera dans le courant du mois de novembre une assemblée d'information du PATO pour rappeler ce qui a été obtenu dans cette longue négociation, débutée formellement en 1990, suspendue, relancée en 2000 (*vous rappelez-vous le cahier de revendications diffusé à l'époque ?*) et enfin aboutie en 2003.

Il convient donc que le personnel n'oublie pas la persévérance des délégués et des déléguées qui ont pioché, pendant des années, pour faire aboutir une partie importante des revendications du personnel en matière de déroulement de la carrière du PATO.

**BULLETIN D'AFFILIATION
EMPLOYÉS ET CADRES**



**CENTRALE NATIONALE
des EMPLOYÉS**

A REMETTRE A VOTRE DELEGUE(E) CNE

Centrale (nom, code)

Réservé à l'Administration

Matricule

Nom et prénom (pour les femmes mariées, inscrire le nom de jeune fille).

Homme / Femme (*)

Rue

Numéro

App.

Bte

C.P.

Commune

Nat.

N° de tél.

Date de naissance

Numéro registre national

Numéro de compte

Membre depuis le : Vient de : Temps de travail :

Date : / / Signature :

Afin que nous puissions vous servir le plus rapidement possible, vos données personnelles sont traitées et conservées sur un ordinateur. Si vous souhaitez plus d'informations sur la manière dont ces données sont protégées, consultez la brochure de la CSC relative à la protection de la vie privée. (000404628). Vous disposez du droit de regard et de rectification.

(*) Biffer les mentions inutiles.



DEMANDE DE DOMICILIATION

Je soussigné :

MATRICULE ATTRIBUÉ PAR LA CSC (n° de référence) :

Je marque mon accord avec la perception par 1 3 6 12 mois de cotisation CSC

par débit du COMPTE BANCAIRE suivant :

Nom du titulaire du compte :

Signature du titulaire du compte : Date : / /

RÉSERVÉ À L'INSTANCE DE DOMICILIATION

Numéro de domiciliation

Date : / /

Numéro de créancier

Cachet et

Signature :

COTISATIONS MENSUELLES

Membres actifs EUROS

Ordinaires temps plein **12,89**

Jeunes (-21 ans) **10,66**

Mi-temps **9,92**

Membres non-actifs

Malades **6,42**

Etudiants **3,57**

Pré-pensionnés mi-temps **9,03**

Pré-pensionnés **6,92**

Crédit-temps **5,68**

Bulletin à renvoyer à :

Délégation CNE-UCL

Croix du Sud, 3

1348 Louvain-La-Neuve