



# LE DROIT *de savoir*

## Fusion, élections, action !

- 2 Assurance groupe : vigilance !  
Vers une commission paritaire pour les universités subventionnées
- 3 Fusion de l'Université Saint-Louis - Bruxelles avec l'UCLouvain
- 4 Comptes UCLouvain 2022 : un résultat très positif !
- 5 Activation du Fonds de solidarité
- 6 Élections sociales à l'UCLouvain : mai 2024
- 7 Être candidat CSC-CNE, qu'est-ce que ça implique ?  
Déclaration de candidature aux élections sociales
- 8 Combiner les contrats à durée déterminée et les contrats de remplacement  
Suivi de la négociation Enseignement  
Régime hebdomadaire alterné et semaine de 4 jours
- 9 Rapport du comité "Respect" sur la lutte contre le harcèlement et les violences de genre  
Congé éducation payé
- 10 Habilitations cadencées
- 11 Les valeurs de la politique du personnel à l'UCLouvain  
Une circulaire sur la prévention et la lutte contre le harcèlement et les violences de genre
- 12 Delhaize : Entretien avec Felipe Van Keirsbilck, secrétaire général de la CNE

Bienvenue aux membres du personnel de Saint-Louis ! Ce numéro du *Droit de Savoir* leur parvient (en version numérique) pour la première fois au moment où se concrétise la fusion UCLouvain / USL-B (voir p. 3). "Saint Louis de Gonzague a reçu à 22 ans la révélation que sa vie sera brève. Cela transforme sa vie spirituelle qui sera désormais plus dépouillée, plus sereine, plus abandonnée à Dieu. En 1591, la peste ravage Rome. Louis se dévoue auprès des malades et meurt, pestiféré à son tour, à 23 ans, dans l'allégresse en s'écriant : "Quel bonheur !" (Wikipédia). C'était une autre époque ! Et personne aujourd'hui, en accueillant la communauté de l'USL-B, n'associera l'image du bonheur à celle d'une disparition prématurée. Longue vie, donc, à la fusion !

L'année 2024 sera électorale sur toute la ligne : outre les scrutins européen, fédéral, régional et communal, se profilent avant cela les élections sociales et syndicales de même que l'élection rectorale de notre Université qui auront lieu au printemps prochain.

Entre le 13 et le 26 mai 2024, les membres du personnel éliront leurs représentant-es au Conseil d'entreprise (CE) et au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) (voir pp. 6 et 7). En 2020, il y avait près de 60% de votants à l'UCLouvain. Gageons qu'avec l'apport des voix des membres du personnel de l'USL-B, ce score sera dépassé et accroîtra à la fois la légitimité et l'importance du rôle reconnu à la délégation syndicale.

Les avancées obtenues grâce à la concertation sociale à l'UCLouvain sont nombreuses et remarquables mais de nouvelles améliorations de nos conditions de travail, au sens large, sont nécessaires et ne pourront advenir qu'à travers votre engagement : en votant et en posant votre candidature pour être les porte-parole de vos collègues.

L'Université est un acteur central du façonnement de la société de demain. Il faut faire de notre institution d'enseignement et de recherche un lieu où démocratie, solidarité, justice sociale et progrès sont l'affaire de toutes et tous. Notre monde en proie à des crises majeures et, pour certaines d'entre elles, sans précédent, appelle un important investissement humain, individuel et collectif. Et cela commence au sein de notre milieu de travail. L'action de notre délégation sera renforcée par les nouveaux représentant-es des personnels académique, scientifique, administratif et technique qui la composeront grâce à votre vote et à vos candidatures (voir le formulaire, p. 7) aux prochaines élections sociales. Il y a de la place pour tout le monde !

*Vous souhaitez vous présenter comme candidat-e ?*

*Vous pouvez dès à présent envoyer votre candidature à : [secretariat-cne@uclouvain.be](mailto:secretariat-cne@uclouvain.be)*

*Vous avez besoin de plus d'informations ? Voyez en pages 6 et 7 et vous pouvez aussi nous contacter à l'adresse : [secretariat-cne@uclouvain.be](mailto:secretariat-cne@uclouvain.be)*



## Assurance groupe : vigilance !

Au printemps 2023, la direction a invité la délégation syndicale à une négociation de l'assurance groupe. Elle a alors annoncé son intention de passer d'un modèle de but à atteindre à un modèle de prime fixe pour les nouveaux engagés à partir d'une date à déterminer.

Actuellement, à l'UCLouvain, le personnel au cadre a un plan avec but atteint et le personnel sur ressources extérieures un plan avec prime fixe. Le personnel actuel pourrait garder son plan de pension ou opter pour la nouvelle formule.

La délégation CNE du personnel rappelle vivement aux autorités de l'université que l'assurance groupe est une mesure résultant de l'obligatoire équivalence de statut des personnels des universités subventionnées avec celui de leurs collègues des universités organisées par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Par ailleurs, la délégation CNE des membres du personnel a renouvelé ses demandes (voir *Droit de savoir* n° 173<sup>1</sup>):

- la levée de la discrimination persistante dans le versement du capital décès entre personnes

mariées ou cohabitants légaux et personnes isolées (la discrimination dans l'assurance groupe est à présent condamnable);

- l'extension aux membres du PAT sur contrat à durée déterminée du bénéfice de l'assurance groupe (obligation légale depuis janvier 2019);
- l'indexation automatique de la rente d'orphelin et de la rente d'invalidité versées mensuellement;
- la prise en compte des gardes de nuit et des heures supplémentaires structurelles dans le salaire réel sur base duquel l'employeur paie les primes à l'assureur;
- l'élargissement de la possibilité du bénéfice de l'assurance groupe de l'UCLouvain aux « entités périphériques » (asbl et sociétés proches de l'UCLouvain).

La délégation syndicale CNE demande, en outre, que le nouveau plan de pension fasse l'objet d'une convention collective de travail.

La prochaine réunion de négociation se tiendra le 16 novembre.

<sup>1</sup> <http://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/LeDroitDeSavoir/DDS173.pdf>



## Vers une commission paritaire pour les universités subventionnées

Les (sous-)commissions paritaires sont les organes de la concertation sociale au niveau des secteurs professionnels (comme les universités subventionnées). Elles regroupent des organisations patronales et syndicales. Elles ont pour objectif de réunir les entreprises exerçant des activités similaires afin de les soumettre à des règlements adaptés aux conditions de travail.

Les négociations concernant la création d'une commission paritaire autonome pour les universités subventionnées ont repris en juillet dernier. Un projet a été transmis au cabinet du ministre du travail en ce sens. Il s'agirait d'instituer une sous-commission paritaire pour les universités libres subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) au sein de la commission paritaire pour les employés des

institutions de l'enseignement libre subventionné. Cette sous-commission paritaire serait compétente pour les employés travaillant dans les universités libres subventionnées par la FWB et pour leurs employeurs. Elle viserait donc tous les membres du personnel des universités libres subventionnées, qu'ils soient payés sur la base de l'allocation de fonctionnement versée par la FWB, sur la base de moyens propres ou sur la base d'autres moyens de financement (ressources extérieures).

Une difficulté pour la création de cette commission paritaire est que les recteurs des universités francophones ne sont pas encore reconnus comme organisation représentative. Cette reconnaissance est en cours.

## Fusion de l'Université Saint-Louis – Bruxelles avec l'UCLouvain

Depuis le 13 septembre à minuit, l'Université Saint-Louis – Bruxelles (USL-B) et l'UCLouvain ne forment plus qu'une entité juridique. Malgré des demandes répétées de la CNE-UCLouvain, la direction n'a pas souhaité négocier cette fusion, prévue de longue date, avant qu'un décret, paru en décembre 2022, l'autorise formellement. En conséquence, ce dossier mobilise les énergies d'une bonne partie de l'administration et de vos délégués depuis janvier dernier.

La négociation sociale se mène dans les trois organes de concertation : le conseil d'entreprise (CE), le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et la délégation syndicale (DS).

### Au conseil d'entreprise

Le 16 mai 2017, les délégations CNE du personnel de l'USL-B et de l'UCLouvain ont déposé un avis<sup>1</sup> sur le « Schéma directeur de fusion » et ses annexes<sup>2</sup>, soumis par les directions de nos universités, sans aucune concertation sociale préalable.

Le 22 mai 2023, la CNE a remis un avis<sup>3</sup> sur la mise à jour de l'annexe 6 du Schéma directeur de fusion<sup>4</sup>, annexe relative à la structure, à la ligne hiérarchique et à l'organisation en régime transitoire. Cet avis est positif sur l'intégration des cinq facultés de l'USL-B ainsi que de l'institut de recherche IRIS-L au secteur des sciences humaines ; sur la définition de la ligne hiérarchique à l'USL-B ; sur l'organisation fonctionnelle qui permet de rattacher des services de l'USL-B aux administrations de l'UCLouvain et sur la structure d'IRIS-L. L'avis sur l'éclatement de l'institut d'études européennes de l'USL-B au sein de l'IRIS-L est réservé. Celui sur la mention que « tout membre du personnel engagé à partir de la date effective de la fusion dispose d'un statut UCLouvain », en ce compris en « période intégrée » (ce qui ne respecte pas l'opposition de la CNE à la création d'un cadre d'extinction ou d'intégration sur le site de l'USL-B) est négatif. Ceci aurait pour effet que le personnel engagé à partir du 14 septembre sur le site de l'USL-B aurait un statut différent de celui des membres du personnel déjà présents (jours de congé, régime et horaire de travail, possibilités de télétravail, etc.). Cela doit se régler en négociation avec la DS.

Les aspects suivants n'ont pas encore été traités : mise en place d'un comité paritaire de suivi de la fusion ; avis sur l'élection du vice-recteur ou de la vice-rectrice de site à l'USL-B ; compétences du Conseil Saint-Louis tenant compte des observations faites par la CNE en mai 2017 ; avis du CE avant passage au régime « intégré » qui sera une réforme de la structure organisationnelle ; précisions quant aux modalités de collaboration de la Faculté de traduction et d'interprétation Marie Haps de l'USL-B avec la faculté de philosophie, arts et lettres (FIAL) à Louvain-la-Neuve où les traducteurs-interprètes ont été tout simplement intégrés.

### Au comité pour la prévention et la protection au travail

La délégation CNE du personnel de l'UCLouvain a obtenu que figure, dans le nouveau plan global de prévention de l'université pour 2023 à 2027, un volet spécifiquement consacré au suivi de cette fusion. Celui-ci prévoit notamment d'harmoniser la politique du bien-être au travail à travers les sites ainsi que d'installer un groupe de travail qui permettra de communiquer sur les modes de fonctionnement des deux entités et d'organiser l'information réciproque.

### En délégation syndicale

Un groupe de négociation a été mis en place en janvier 2023. Il s'est réuni en janvier, en avril, en juin et en août. Il a jusqu'à présent réalisé une convention collective de travail (CCT) sur la garantie de l'emploi qui préserve les emplois actuels tant à l'UCLouvain qu'à Saint-Louis (à la signature à ce jour) et installé un partage de textes légaux et réglementaires des deux universités.

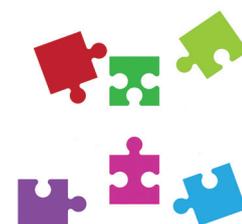
Par ailleurs, des accords internes ont déjà été pris en concertation avec la DS de l'USL-B concernant le complément de traitement des mandataires permanents du FNRS avec charge partielle académique ; le passage des lecteurs de langue au statut de maîtres de langue et le passage des ouvriers au régime employés.

Des dossiers prioritaires ont été identifiés : CCT harmonisée sur le télétravail (celle-ci, rappelons-le, est prête à l'UCLouvain depuis plus d'un an mais retenue par la direction qui invoque divers aléas organisationnels avant de la mettre en œuvre) ; harmonisation des temps de travail (option de 39h/semaine avec récupération d'1/2 jour par mois, possible à l'UCLouvain mais pas à Saint-Louis) ; harmonisation des jours de congé ; garantie de revenus en cas d'incapacité de travail au-delà du mois de salaire garanti.

En outre, en suivi de l'avis remis au CE en mai 2017, les points suivants restent à négocier : statuts, modalités de recrutement, procédure de promotion du personnel, ....

### Fonctionnement de la concertation sociale dans l'université fusionnée

Jusqu'aux élections sociales, les instances en place continuent de fonctionner comme précédemment. Des réunions communes du CE sont déjà à l'agenda, mensuellement à partir de septembre 2023. Elles seront suivies de réunions des CE spécifiques, tant que des points locaux le justifieront. À terme, un seul CE pourrait persister. Les CPPT et les DS continueront de se réunir sur une base locale au moins jusqu'aux élections sociales. Pour la suite, cela reste à inventer, compte tenu des spécificités identifiées et des besoins de les traiter localement ou globalement.



<sup>1</sup> L'avis est disponible sur le site de la CNE-UCLouvain : [https://bit.ly/CNE-UCL\\_avis\\_fusion\\_UCL-USLB](https://bit.ly/CNE-UCL_avis_fusion_UCL-USLB).

<sup>2</sup> Voir <https://cdn.uclouvain.be/groups/cms-editors-arec/international-pierre/SchemaDirecteur-vfinale.pdf>

<sup>3</sup> Voir [https://bit.ly/CNE-UCL\\_avis\\_fusion\\_structure](https://bit.ly/CNE-UCL_avis_fusion_structure).

<sup>4</sup> Voir [https://bit.ly/CNE-UCL\\_maj\\_an\\_6\\_schema\\_directeur\\_fusion](https://bit.ly/CNE-UCL_maj_an_6_schema_directeur_fusion)

## Comptes UCLouvain 2022 : un résultat très positif !

Les dépenses annuelles totales de l'UCLouvain s'élèvent en 2022 à 512 millions d'euros (M€). Parmi ces dépenses, les rémunérations représentent 315 M€, soit 61,5% des dépenses annuelles totales.

Ces dépenses sont couvertes par diverses sources de financement, dont la principale est la subvention de la Fédération Wallonie Bruxelles (FWB), appelée l'allocation de fonctionnement, qui est, pour 2022, de 279 M€. La FWB subsidie aussi le secteur social étudiant de l'université à hauteur de 10 M€ ainsi que le Fonds spécial de la recherche (FSR) à hauteur de 8 M€.

Les produits des conventions de recherche et autres produits apportent 149 M€.

Les droits d'inscription sont de 21 M€.

D'autres produits viennent équilibrer les comptes, par exemple, le produit de la restitution aux universités du précompte professionnel du personnel scientifique. Il s'agit, depuis 2003, d'une aide de l'État fédéral pour favoriser la recherche et qui autorise les universités et le FNRS à conserver 80 % du montant du précompte professionnel du personnel scientifique de ces institutions, au lieu de le verser intégralement à l'État. Ce soutien représente pour l'UCLouvain le montant de 10 M€.

Mais ce n'est pas tout. En effet, l'UCLouvain, en concertation avec les autres universités, a interrogé les services de l'État, en demandant pourquoi cette mesure ne s'appliquait pas également au personnel académique qui exerce, même si ce n'est pas entièrement, des activités de recherche.

En conséquence de cette interpellation, comme déjà signalé dans le n°190 du *Droit de savoir*<sup>1</sup>, un produit

supplémentaire de 16 M€, relatif à l'année 2020, avait été déjà versé en 2021 à l'UCLouvain pour l'extension de cette mesure au personnel académique.

De plus, en 2022, l'UCLouvain a reçu une nouvelle recette exceptionnelle de 81 M€, en raison de l'extension rétroactive de cette mesure au personnel académique pour les années de 2016 à 2019 et de 2021 à 2022.

D'où un résultat de 96 M€<sup>2</sup> pour les comptes 2022.

En réponse à une question de la délégation du personnel lors du Conseil d'entreprise du 6 juillet 2023, l'administratrice générale a indiqué que ce boni est placé dans un fonds dont le but est, notamment, de soutenir le personnel dans la durée et de contribuer au développement futur de l'université. Une charte sera rédigée sur le mode de fonctionnement de ce fonds. Elle sera soumise au Conseil académique et au Conseil d'administration ainsi que pour avis au Conseil d'entreprise.

On ne peut que se réjouir de cette bonne nouvelle pour l'institution et pour son personnel.

On peut se réjouir aussi, même si c'est pour des montants plus réduits, de la prime informatique de 100 € pour l'utilisation à des fins professionnelles de l'outil informatique privé et de la connexion internet privée, versée aux membres du personnel de l'université en avril 2023 qui n'avaient pas reçu cette prime auparavant. Cette prime a été financée par la FWB dans le cadre de la négociation pour l'ensemble du personnel de l'enseignement en 2022.



<sup>1</sup> [https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2022-10/Droit\\_de\\_savoir-190.pdf](https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2022-10/Droit_de_savoir-190.pdf)

<sup>2</sup> Ce montant est celui qui figure dans les comptes de l'UCLouvain consultés sur la Centrale des Bilans de la Banque Nationale

### Extrait de l'intervention d'une déléguée du personnel lors de la présentation des comptes 2022 au Conseil d'entreprise le 6 juillet 2023.

« Notre université est extrêmement fatiguée, à tous niveaux. Les personnes sont fatiguées, dans tous les lieux de l'université, et il est urgent pour l'université de se poser la question de ce qu'elle va faire, dans la mesure de ses moyens, pour résoudre la crise d'épuisement généralisé qu'elle traverse pour le moment. Bien sûr, l'UCLouvain n'est pas la seule concernée, mais il est possible d'agir à son échelle. Il est très inquiétant de constater qu'on n'en est plus capable à des moments où on devrait l'être pour résoudre des situations liées à de l'épuisement. Des fonds qui se libèrent peuvent aider à résoudre ceci mais cela demandera un effort supplémentaire, non coûtant en argent mais en temps, en disponibilité, qui visera à revoir le fonctionnement de l'université pour préserver l'activité et les personnes à l'égard desquelles nous avons, respectivement, des responsabilités en tant qu'employeur et en tant que représentants du personnel. »

## Activation du Fonds de solidarité pour les membres du personnel à durée indéterminée sur ressources extérieures

### Contexte historique de cet accord de 2023

Le 19 octobre 1998, les autorités de l'UCL et le secrétaire permanent de la CNE signaient une lettre adressée à l'ensemble du personnel ; cette lettre actait le projet de création d'un fonds de solidarité central permettant, entre autres, le paiement de contrats de soudure, de primes de naissance et de mariage, de l'assurance de groupe et d'éventuels préavis pour le personnel (scientifique et PAT) engagé à durée indéterminée sur contrats extérieurs. Mais cette mesure a longtemps tardé à être mise en œuvre.

Questionné à ce sujet par la délégation CNE, Vincent Blondel, lors de sa candidature au rectorat en 2014, répondait :

« Je souhaite tout d'abord rappeler qu'il y a deux conventions collectives signées entre l'UCL et la CNE en 1998 qui ont contribué à sécuriser fortement le personnel administratif et technique (PAT) et le personnel scientifique (PS) sur contrats extérieurs. Ces conventions ont constitué un progrès important pour ce personnel. En vertu de ces conventions, tous les membres du PAT ayant une ancienneté de deux ans et tous les membres du PS ayant une ancienneté de six ans ont un contrat d'emploi à durée indéterminée, ce qui implique évidemment que toutes les conditions légales en matière de préavis et de fin de contrats doivent être respectées. En cas de fin de contrat, ces conventions prévoient des avantages supplémentaires à la stricte application de la loi en matière d'aide au reclassement au sein de l'UCL.

En outre, ces conventions prévoient aussi que le personnel sur contrats extérieurs (PAT et PS) à durée indéterminée bénéficie d'une assurance groupe. Je confirme évidemment que ces conventions seront bien appliquées durant mon mandat.

La question posée vise donc à obtenir des avantages nouveaux pour le personnel sur contrats extérieurs. Je suis favorable à ce que, en application de la lettre du 19 octobre 1998 mentionnée, des négociations soient engagées à ce sujet. Des négociations pourraient aboutir à la création d'un fonds de solidarité qui permettrait d'homogénéiser la manière dont toutes les personnes sont traitées. »

En 2016, la délégation CNE a demandé aux autorités – et donc au recteur élu – qu'une négociation soit ouverte, notamment sur :

- l'abandon du recours fréquent pour les personnels en CDI à la technique du préavis conservatoire qui débute avant la fin effective d'une source de financement et réaligne la fin du préavis sur la fin d'une seule source spécifique de financement ;

- de ne plus faire dépendre le financement des préavis des seules sources de financement auxquelles les personnels sont rattachés, sauf dans le cas où la convention de recherche est elle-même à durée indéterminée et prévoit le financement complet des éventuels préavis ;
- de relancer le fonds interne de solidarité pour le paiement partiel de ces préavis.

Fin 2022, après au moins une quinzaine de réunions et même s'il ne s'agit que d'une réponse partielle à la demande globale de la délégation CNE, un projet de protocole d'accord sur ce fonds de solidarité était enfin disponible. Il a été présenté pour avis aux membres du personnel concernés lors d'une assemblée tenue le 15 novembre 2022.

Le 4 avril 2023, la version finale a enfin été signée par les autorités<sup>1</sup> de l'Université et par la délégation CNE du personnel.

### Principes et objectifs du Fonds de solidarité (Article 1 du Protocole d'accord)

Lorsqu'un financement extérieur ou une suite de financements extérieurs vient à disparaître ou s'éteindre, l'UCLouvain peut être amenée à mettre fin à un contrat à durée indéterminée sur ressources extérieures.

Le Fonds intervient pour assurer le financement total d'un préavis ou d'une indemnité de rupture qui serait donné à [un membre du personnel scientifique ou PAT engagé à durée indéterminée sur ressources extérieures], en prenant en charge le coût du solde de ce préavis ou de cette indemnité de rupture lorsqu'il excède les ressources existantes y affectées (convention de recherche ou réserve constituée dans ce but) sur lesquelles travaille l'intéressé-e.

Autrement dit, le Fonds n'intervient que s'il s'agit d'un CDI, que le financement s'arrête complètement, que cela engendre une fin de collaboration avec l'intéressé-e et que le préavis ou l'indemnité de rupture ne peut être entièrement pris en charge par d'autres moyens.

Le texte complet du protocole d'accord relatif au Fonds de solidarité figure sur :

[https://bit.ly/CNE-UCL\\_PA-fonds-solidarite](https://bit.ly/CNE-UCL_PA-fonds-solidarite)

<sup>1</sup> Parmi les autorités signataires de cet accord, on ne trouve pas celle du recteur, ce qui est peu compréhensible, compte tenu de ses déclarations antérieures sur ce dossier.





## Élections sociales à l'UCLouvain : mai 2024

### Pourquoi les élections sociales sont importantes ?

Les élections sociales, c'est l'occasion de faire entendre votre voix. En tant que délégué-e élu-e, vous représentez vos collègues, et vous-même, auprès de l'université tout au long des quatre prochaines années.

### Le pouvoir de la concertation sociale

La concertation sociale garde tout son sens !

#### À l'UCLouvain, grâce à la concertation sociale :

- Les doctorants ont obtenu un report du financement de leur bourse en cas de blocage de leur recherche par la crise sanitaire du Covid-19
  - La maladie de longue durée ne peut plus aboutir à une rupture de contrat unilatérale et sans indemnité
  - Les membres du PAT perçoivent des allocations familiales complémentaires
  - Les enfants du personnel bénéficient de stages de vacances à moindre coût et d'une fête de Saint-Nicolas
  - Le même barème (8A) est octroyé au personnel scientifique temporaire
  - Le pécule de vacances du personnel académique définitif a été augmenté
  - Le remplacement du personnel académique en congé de maternité est maintenant financé
  - Un règlement concerté sur les droits et devoirs des boursier-es de doctorat a été adopté
  - L'Organe de concertation et de négociation sociale pour les mandataires du FNRS a été créé
  - Les conventions collectives pour le personnel engagés sur ressources extérieures ont été adoptées
  - Les conventions collectives pour les maîtres de langues de l'ILV et pour les personnels des ex-ISA et des TI ont été négociées
- L'importance de la concertation sociale se reflète également au sein des tribunaux du travail. Jusqu'à 75%, voire plus, des procédures judiciaires engagées par la CSC le sont à l'encontre d'employeurs qui ne pratiquent pas la concertation sociale au sein de l'entreprise. Ce qui est réglé par les tribunaux peut souvent être résolu plus rapidement dans les entreprises qui pratiquent la concertation sociale, ce qui est plus avantageux pour les travailleurs et l'employeur.

### Quel est le rôle des délégué-es ?

Une fois élu-es, les délégué-es défendent les intérêts et les droits des membres du personnel. Ils et elles sont les porte-parole des membres du personnel : ils écoutent les réclamations, questions, propositions et en discutent avec l'employeur au sein des instances prévues pour le dialogue social : le Comité pour la prévention et la protection au travail, le Conseil d'entreprise et la délégation syndicale.

### Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)

Toute organisation qui compte au moins 50 travailleurs doit élire un CPPT. Celui-ci a pour mission d'assurer le bien-être de toutes et tous sur le lieu de travail, de leur permettre de travailler en toute sécurité et sans mettre leur santé en danger. Il contribue à :

- une application correcte de la législation en matière de **santé**, de **sécurité** et de **bien-être** au travail ;
- la prévention des **accidents** du travail, du **stress**, du **harcèlement** et des **maladies** professionnelles ;
- la concertation avec l'employeur concernant la **charge de travail**, les **risques psychosociaux** lors d'un changement de travail pour les plus âgés, les problèmes liés à l'**alcool** et **aux drogues** au travail, la **sécurité incendie**, etc. ;
- l'amélioration des conditions de travail, de la mobilité, etc. ;
- le bon fonctionnement du **service de prévention et de protection au travail** (sécurité, médecine du travail...);
- une application correcte de la législation environnementale.

### Conseil d'entreprise (CE)

Toute entreprise ou organisation qui compte au moins 100 travailleurs doit mettre en place un CE. Celui-ci se réunit mensuellement et a le droit d'être **informé**, d'exercer des **contrôles** et de formuler des **avis**. Le CE a également une compétence de décision limitée en matière sociale. C'est ainsi qu'il décide notamment :

- du règlement de travail ;
- des jours de congé collectifs ;
- des horaires de travail...

Le droit d'être informé sur la situation économique et financière de l'université constitue un droit important du CE. Les délégué-es reçoivent donc à intervalles réguliers des informations sur la **situation financière**, les effectifs et les perspectives d'avenir de leur institution.

### Délégation syndicale (DS)

Les compétences de base de la DS sont :

- Les relations de travail ;
- Les négociations en vue de conclure des conventions collectives de travail (CCT) au sein de l'entreprise ;
- L'application dans l'entreprise de la législation sociale, des CCT, du règlement de travail et des contrats individuels de travail ;
- Le respect des principes généraux (l'exercice de l'autorité, la dignité des travailleurs, la liberté d'association, la justice et les bonnes relations sociales) ;
- Le droit d'être reçu par l'employeur en cas de litige ou de menace de conflit ;
- Le droit d'être informé des changements susceptibles de modifier les conditions de travail, de rémunération, les classifications professionnelles ;
- Le droit de communiquer avec le personnel.

Les délégué-es assurent une prise en charge des situations individuelles ; ils conseillent et accompagnent les membres du personnel dans diverses démarches liées à la vie professionnelle ; ils et elles expriment et défendent les intérêts collectifs et individuels auprès des autorités de l'université et du FNRS, ainsi qu'auprès des pouvoirs publics.



### Être candidat-e CSC-CNE, qu'est-ce que ça implique ?

En tant que délégué-e, vous remplissez un rôle important et inspirant :

- Vous êtes le porte-parole de vos collègues et cherchez ensemble des **solutions** ;
- Vous défendez des **conditions de travail et de rémunération** de meilleure qualité et plus équitables ;
- Vous vous engagez à améliorer **la sécurité et le bien-être** au travail en ce compris la prévention du harcèlement et des violences de genre ;
- Vous contribuez à **l'égalité des chances** de toutes et tous sur votre lieu de travail ;
- Vous facilitez la **conciliation entre vie privée et vie professionnelle** ;
- Vous soutenez le **développement de la formation professionnelle** pour tous vos collègues ;
- Vous vous engagez dans une **logique de concertation avec l'employeur** afin de trouver des solutions constructives ;
- Vous êtes un interlocuteur-trice privilégié-e pour vos collègues et représentez une **oreille attentive** et une **force d'action** ;
- Vous **participez à des formations afin de mieux appréhender votre rôle** et d'**acquérir des compétences** au service de vos collègues ;
- En tant que délégué-e de la CSC-CNE, vous **participez à l'élaboration et à la conclusion de nouvelles conventions collectives de travail**.

## Déclaration de candidature aux élections sociales et syndicale de 2024 à l'UCLouvain

Je soussigné-e,

Prénom : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_

Tél interne: \_\_\_\_\_

GSM : \_\_\_\_\_

Entité : \_\_\_\_\_

Date de naissance : \_\_\_\_\_

Adresse de courrier interne : \_\_\_\_\_

**Site** (barrer les mentions inutiles) :

LLN / Woluwe / Saint-Gilles / Saint-Louis / Mons / Tournai /

Autre : \_\_\_\_\_

**Catégorie de personnel** (barrer les mentions inutiles) :

académique / scientifique / administratif ou technique de niveau 1 / administratif ou technique de niveau 2

Marque mon accord pour la présentation de ma candidature sur la liste CNE-CSC à l'élection de la délégation du personnel (barrer les mentions inutiles) en :

Conseil d'entreprise / Comité de Prévention et de Protection au Travail / Délégation syndicale

Souhaite rencontrer un membre de la délégation actuelle avant de prendre une décision.

Date et signature :

À renvoyer complété et signé à la CNE-UCLouvain, à l'adresse : DESY-CNE, L7.01.11, à Louvain-la-Neuve ou à [secretariat-cne@uclouvain.be](mailto:secretariat-cne@uclouvain.be).

Afin que nous puissions vous servir le plus rapidement possible, vos données personnelles sont traitées et conservées sur ordinateur. Si vous souhaitez plus d'information sur la manière dont ces données sont protégées, consultez la brochure de la CSC relative à la protection de la vie privée.



## Combiner les contrats à durée déterminée et les contrats de remplacement

Suite à l'avis des interlocuteurs sociaux au sein du Conseil national du travail, le législateur comble une lacune de la loi en ce qui concerne la combinaison de différents types de contrats de travail.

**Lorsque la durée totale de deux ans est dépassée, les règles relatives aux contrats à durée indéterminée sont d'application.**

Jusqu'ici, la loi sur les contrats de travail prévoyait des règles pour les contrats de travail à durée déterminée successifs ou les contrats de remplacement successifs, mais pas pour la combinaison de ces deux types de contrats.

Les contrats à durée déterminée (CDD) successifs ne sont possibles que dans des situations précises. C'est le cas par exemple lorsque l'employeur apporte la preuve que ces contrats sont justifiés par la nature du travail. Une autre possibilité est de conclure au maximum quatre contrats à durée déterminée, chacun d'une durée de trois mois minimum, sans que la durée totale de ces contrats successifs excède deux ans.

### Deux ans maximum

L'absence de réglementation concernant la combinaison de CDD successifs et de contrats de remplacement a donné lieu à des discussions, la Cour constitutionnelle contraignant le législateur à intervenir. Suite à l'avis du Conseil national du travail, de nouvelles

règles ont effectivement été adoptées. Elles limitent désormais à deux ans la possibilité de conclure consécutivement un ou plusieurs CDD et un ou plusieurs contrats de remplacement, sauf si une interruption imputable au travailleur est survenue entre les contrats. Si la durée totale de deux ans est dépassée, les règles relatives aux contrats de travail à durée indéterminée (CDI) s'appliquent alors.

### Une exception

Il y a toutefois une disposition spécifique : lorsqu'un contrat de remplacement succède à plusieurs CDD, ce remplacement n'est pas pris en considération pour calculer la durée totale de deux ans. Cela doit se faire sous deux conditions :

- les contrats de travail à durée déterminée successifs sont justifiés par la nature du travail ou par une autre raison légale ;
- la durée totale des contrats à durée déterminée et de remplacement successifs est de trois ans maximum.

Ces nouvelles règles s'appliquent aux contrats de travail conclus depuis le 8 mai 2023. Pour calculer les périodes de deux et trois ans, les contrats conclus avant le 8 mai sont également pris en compte. En d'autres termes, les nouvelles règles s'appliqueront pleinement à tout nouveau contrat.

## Suivi de la négociation Enseignement : pourquoi marginaliser les organisations syndicales ?

Pour les universités, deux groupes de travail résultent de la négociation sectorielle Enseignement : l'un sur les statuts des personnels des universités et l'autre sur l'évaluation du décret sur la carrière des chercheurs. C'est le moyen que le cabinet de la ministre de l'enseignement supérieur et l'administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) ont trouvé pour corriger leur manque de connaissance des questions liées aux personnels des universités subventionnées. Cet aveu d'incompétence, déjà difficilement compréhensible en soi, se complique du fait que le cabinet ainsi que l'administration s'en sont, dès lors, remis aux directions des universités pour comprendre les mesures acceptées mais non exécutées depuis quelque quinze années de négociations sectorielles ! Le surréalisme est un mouvement

artistique, mais ici on touche au chef-d'œuvre. On en est donc arrivé, en FWB, à introduire dans des négociations abouties ayant donné lieu à la signature de protocoles d'accord, un « partenaire » nouveau (les directions des universités) qui, plus fort, prennent la main sur le cabinet et l'administration de la FWB dans les réunions du groupe de travail sur les statuts des personnels.

La CNE-Universités a remis un épais dossier au cabinet et à l'administration de la FWB et les a rencontrés pour, une fois encore, préciser le contexte des mesures acceptées lors des négociations sectorielles précédentes et pas encore mises en œuvre dans les universités. Le cabinet et l'administration auront-ils compris que la concertation sociale implique d'entendre aussi la représentation du personnel ?

## Régime hebdomadaire alterné et semaine de 4 jours

Comme déjà annoncé dans le n° 192 du *Droit de savoir*<sup>1</sup>, depuis octobre 2022, tout membre du personnel à temps plein a légalement la possibilité de demander à son employeur de prêter davantage d'heures une semaine et d'en prêter moins la semaine qui suit, en respectant en moyenne la durée hebdomadaire normale du travail.

Il est également possible pour tout membre du personnel à

temps plein de demander de réaliser son temps de travail sur quatre jours, ce qui implique une augmentation de la durée quotidienne de travail.

À l'UCLouvain, les propositions d'application de ces deux mesures ont été annoncées par les autorités, mais n'ont pas encore été transmises à la délégation syndicale au moment de boucler ce numéro.

<sup>1</sup> [https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2023-04/Droit\\_de\\_savoir-192.pdf](https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2023-04/Droit_de_savoir-192.pdf)

## Rapport du comité "Respect" sur la lutte contre le harcèlement et les violences de genre

En mars 2022, l'UCLouvain lance le programme « RESPECT » (voir aussi le *Droit de Savoir* n° 191<sup>1</sup>). L'institution s'engage ainsi à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour mener une politique de genre digne de confiance sur les questions de harcèlement, de violence de genre et de discrimination liée à des faits de violence sexuelle. Ce programme s'adresse aux étudiant·es et aux membres du personnel et vise à renforcer et à améliorer les dispositifs existants ainsi qu'à engager des réformes structurelles. Un comité indépendant « Respect » est alors désigné par le Recteur et le Président du conseil d'administration afin de faire une analyse approfondie de la situation. La composition du comité Respect est communiquée au Conseil académique (mai 2022) et au Conseil d'administration (juin 2022). L'un de ses membres est mandaté par la délégation du personnel au CPPT.

Le comité Respect a d'abord analysé complètement le dispositif actuel de l'UCLouvain en matière de lutte contre le harcèlement et les violences de genre. Il a présenté un rapport intermédiaire au Conseil académique et au Conseil d'administration (CA) en juillet 2022. Un second contact entre la présidente du comité Respect, la Pre Françoise Tulkens, et le CA a eu lieu en novembre 2022. Le comité Respect a, en outre, transmis deux notes aux autorités de l'UCLouvain. La première (septembre 2022) concernait des mesures provisoires et urgentes portant sur l'obligation de prendre des mesures de protection des victimes et victimes présumées. La seconde note (décembre 2022) portait sur des démarches d'évaluation

des enseignants menées au sein de la faculté des sciences. Une rencontre entre des membres du comité Respect et le CPPT a également eu lieu en décembre 2022.

Le *reporting* annuel<sup>2</sup> du programme Respect ainsi que le rapport final du comité Respect<sup>3</sup> ont d'abord été présentés au Conseil rectoral (été 2023), puis dans les organes académiques et administratifs compétents. Ils ont été déposés et présentés au CPPT de rentrée (août 2023). L'équipe CNE-UCLouvain déplore que la presse en ait eu connaissance avant le CPPT.

Ce rapport qui comprend 140 recommandations rend compte du travail effectué par le comité Respect. Ces recommandations portent sur 5 axes : la mise en contexte de la problématique du harcèlement, le cadre législatif et réglementaire, la prévention, la protection, les poursuites et les procédures, les recommandations institutionnelles et le suivi des recommandations. On y retrouve un certain nombre de constats déjà faits par vos représentant·es au CPPT ainsi que des propositions d'avancées significatives.

L'important sera de suivre le dispositif que l'UCLouvain mettra en place pour adopter une politique garantissant une réelle prévention des risques de harcèlement au sein de l'UCLouvain. Le CPPT en a fait un point permanent de l'ordre du jour de ses réunions.

La délégation CNE du personnel remettra un avis sur le rapport du comité Respect lors de la réunion du CPPT de septembre. L'essentiel de cet avis figurera dans le n° 195 du *Droit de savoir*.



<sup>1</sup> [https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2022-12/Droit\\_de\\_savoir-191\\_0.pdf](https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2022-12/Droit_de_savoir-191_0.pdf)

<sup>2</sup> Ce rapport annuel concerne les dossiers ouverts, traités et la nature des interventions pour les étudiant·es et les membres du personnel.

<sup>3</sup> Le rapport est disponible sur <https://www.desy.ucl.ac.be/cppt>

## Congé éducation payé

Le congé éducation payé (CEP) donne le droit aux employé·es de suivre une formation (générale ou professionnelle) pendant les heures normales de travail, de 32 heures minimum jusqu'à 120 heures par an, tout en conservant sa rémunération jusqu'à un certain plafond. Le CEP est accessible aux employé·es à temps plein ou à 4/5ème ainsi qu'aux employé·es à mi-temps, pour autant qu'il s'agisse d'une formation professionnelle.

### Modalités

L'employé·e qui s'inscrit à une formation dans le cadre d'un CEP a donc le droit de s'absenter du travail, mais doit évidemment suivre avec assiduité la formation à laquelle il ou elle s'est inscrit·e. L'employé·e continue de percevoir sa rémunération, éventuellement à concurrence d'un plafond salarial qui est fixé à 3.364 € pour les huit premiers mois de l'année 2023.

Il faut remettre à l'employeur au plus tard le 31 octobre de

l'année en cours une attestation d'inscription à la formation choisie. De plus, chaque trimestre, une attestation d'assiduité lui sera remise par l'organisme de formation. Le CEP peut se prendre dans ou en dehors des heures de travail. Dans ce dernier cas, les heures de formation peuvent être récupérées.

Sources d'informations :

<https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-payee.html>

<http://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-payee.html>

[http://werk-economie-emploi.brussels/fr\\_FR/conge-education-payee](http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/conge-education-payee)

Pour l'UCLouvain, les informations sont disponibles sur <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/travailler/droit-a-la-formation.html>



## Habilitations cadenassées

Une habilitation, c'est l'autorisation donnée par décret à un établissement d'enseignement supérieur d'ouvrir un programme d'études sur un territoire géographique déterminé, de conférer un grade académique et de délivrer le diplôme correspondant.

Pour rappel, en décembre 2022, le Conseil d'administration de l'ARES avait remis un avis favorable sur la création de 57 nouvelles habilitations pour l'année académique 2023-2024 pour l'ensemble de l'enseignement supérieur (Universités, Hautes écoles et Écoles supérieures des arts).

En février 2023, cependant, la ministre V. Glatigny avait indiqué qu'elle refusait la création de deux de ces habilitations : celles concernant le master en médecine à l'UMons et le master de spécialisation en médecine générale à l'UNamur.

Or, la décision en cette matière n'appartient ni à la ministre ni au gouvernement ; elle est de la compétence du Parlement. La prise de position de la ministre a donné lieu à une crise au sein de la majorité gouvernementale. Sous la menace d'un changement de cette majorité, un accord politique est intervenu en avril 2023, permettant l'octroi des 57 habilitations, en ce compris les deux masters contestés.

Toutefois, en contrepartie de cet accord, la ministre V. Glatigny a déposé un nouveau projet de décret, qui contient notamment les mesures suivantes :

- Dorénavant, le gouvernement désignera la présidence de l'ARES, non plus après un avis conforme du Conseil d'administration de l'ARES, mais après un simple avis de ce conseil. La différence est d'une importance majeure : dans le cas d'un avis conforme, le gouvernement doit suivre cet avis alors que s'il s'agit d'un simple avis, il n'est pas obligé d'en tenir compte.
- Un moratoire est mis en œuvre : aucune nouvelle habilitation ne sera octroyée avant l'année académique 2025-2026.
- Aucune nouvelle habilitation ne pourra être octroyée à un établissement sans la suppression d'une habilitation activée.
- Le gouvernement pourra déposer une demande d'habilitation au Parlement, sans passer par un avis préalable de l'ARES.

Toutes les organisations syndicales avaient remis un avis réservé sur ces propositions de la ministre.

Au Parlement, la ministre a justifié ces mesures par les raisons suivantes :

« La réforme vise à ouvrir ce mécanisme aux acteurs économiques et sociaux afin d'éviter un certain « entre-soi » dans le chef des acteurs de l'enseignement supérieur (c'est-à-dire des accords entre les pairs lors des négociations pour l'ouverture de nouvelles formations) et d'assurer une plus grande adéquation entre l'enseignement supérieur et les besoins sociétaux et économiques.

Elle vise aussi à encourager la responsabilisation des établissements d'enseignement supérieur lorsqu'ils formulent une demande d'ouverture de formation, de façon à assurer la viabilité budgétaire des cursus envisagés<sup>1</sup>. »

Si le souci budgétaire est évidemment fondé, la critique implicite du fonctionnement de l'ARES est osée. Par ailleurs, s'agissant des formations universitaires, on peut être étonné de l'adhésion de la ministre à la thèse de l'adéquation aux besoins économiques<sup>2</sup>.

À propos de la désignation du président de l'ARES, une députée a fait l'intervention suivante : « Le projet de décret prévoit que le président de l'ARES ne sera plus désigné par le gouvernement sur avis conforme, mais plutôt sur avis consultatif du conseil d'administration de l'ARES. Pour mon groupe, cette disposition renforce la politisation de l'ARES. En commission de l'Enseignement supérieur, vous avez mis en avant votre souhait de dépolitiser l'ARES pour éviter des situations qui lui permettraient d'être juge et partie. Toutefois, nous avons l'impression que vous allez dans le sens contraire et que cette disposition permettra, justement, au gouvernement d'imposer son candidat. »<sup>3</sup>

Le 5 juillet 2023, le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a approuvé par 53 voix pour et 23 abstentions le projet de décret qui autorise la création des 57 habilitations, mais aussi la « contrepartie », c'est-à-dire les mesures de « serrage des boulons » relatives à l'octroi des habilitations.

### Habilitations

#### Interventions au Parlement FWB le 5 juillet 2023

#### V. Glatigny

« Les différentes parties doivent être capables de reconnaître les victoires et les défaites qu'elles ont remportées ou concédées dans l'élaboration de ce texte. En l'occurrence, nous avons obtenu ce compromis en gardant en ligne de mire l'intérêt de nos établissements d'enseignement supérieur et de nos étudiants ».

#### M.-M. Schyns

« Madame la Ministre, nous pouvons certes être fiers de la culture du compromis, qui fait la noblesse de la politique. Toutefois, le compromis n'est noble que s'il est trouvé entre toutes les parties. Dans le cas présent, il s'agit d'un compromis de gouvernement.

<sup>1</sup> Intervention de la ministre en séance plénière du Parlement FWB le 5 juillet 2023

<sup>2</sup> « L'université ne vise pas l'employabilité, ce n'est pas son job », Propos de Valérie Piette, vice-rectrice à l'enseignement à l'ULB, Le Soir 2 août 2023

<sup>3</sup> Intervention de Marie-Martine Schyns au Parlement FWB le 5 juillet 2023.

## Les valeurs de la politique du personnel à l'UCLouvain

**La déclaration sur les valeurs est belle ; l'employeur doit être le premier à la traduire dans la pratique.**

Le *Droit de savoir* n° 187<sup>1</sup> s'en était déjà fait l'écho, l'employeur UCLouvain a souhaité se doter d'une déclaration de valeurs pour sa politique du personnel. La direction de l'université va entamer la communication sur ces valeurs dès ce mois de septembre 2023. Si la CNE-UCLouvain adhère à ces valeurs, elle espère les voir se concrétiser dans la gestion du personnel de l'université, en particulier dans les relations entre la direction et le personnel.

La déclaration est organisée en 5 paires (dites « binômes ») de valeurs présentées comme des objectifs. Ces valeurs sont d'abord exposées, puis l'université affirme la part qu'elle y prend et, enfin, elle affirme la responsabilité de chacun des membres du personnel par rapport à ces valeurs.

À propos de respect et de valorisation des personnes, le binôme conclut : « Si la ligne hiérarchique joue un rôle fondamental dans cette reconnaissance et cette valorisation, chaque membre du personnel en est également responsable à son niveau. »

Ainsi, en mettant en évidence ce qui paraît un équilibre des responsabilités entre l'employeur et les membres du personnel, on propose au personnel de mettre en œuvre ses compétences au service de valeurs auxquelles il ne peut qu'adhérer. De ce fait, on lui impose implicitement une responsabilité. En idéalisant ces compétences, on soutient en effet l'idée que les échecs et les difficultés lui seront inhérents et imputables. C'est, finalement, à chaque membre du personnel, individuellement, qu'incombera la responsabilité et la culpabilité d'un échec. Le manque de budgets ou de moyens, la malchance, autrui, le marché, la conjoncture ou tout autre facteur seront, eux, dédouanés de toute culpabilité. On en arrive ainsi à ce que le membre du personnel interiorise la défaite comme intrinsèque à lui, comme seul coupable de la situation.

La question de la communication du document sur les valeurs de politique du personnel a été amenée et débattue en

réunion de délégation syndicale. Les délégué-es CNE n'ont pas souhaité proposer de personnes, équipes ou projets qui incarneraient ces valeurs ; ils attendent un projet de l'employeur. Ils considèrent que ce projet est typiquement collectif et que mettre en évidence des projets ou des personnes en particulier irait à l'encontre de l'aspect collectif du projet et le nierait, en quelque sorte. Il ne s'agit pas, pour les délégué-es, de montrer comment ces valeurs sont déjà incarnées de manière individuelle mais plutôt que l'employeur annonce comment, concrètement il les met, ou va les mettre, en œuvre.

Selon nous, l'annoncer comme un projet à part entière permettrait aux membres du personnel de s'y intéresser et d'avoir envie de s'y impliquer beaucoup plus que de montrer que tout est déjà fait et en place et que l'un ou l'autre fait ça très bien, individuellement.

En outre, comme pour la question du "mérite", quelle est la valeur de l'exemplarité ? Pour celui ou celle qui n'est pas montré en exemple, alors qu'il fait tout ce qu'il ou elle peut, à son échelle, pour vivre et mettre en œuvre ces valeurs à chaque instant, comment peut-il ou elle se situer par rapport à l'exemple ? Que peut-il en déduire quant à la valeur de son travail<sup>1</sup> ou de son comportement ?

La première étape doit donc être de mettre en évidence ce que l'employeur entend par les valeurs qu'il proclame, comment concrètement il veut les faire vivre, comment concrètement chaque membre de la communauté universitaire est invité à y participer, quels sont les outils qu'il met à la disposition de son personnel pour y parvenir. C'est de l'employeur qu'est attendue l'exemplarité.

La position d'aujourd'hui est donc la même que celle qui a été publiée dans le *Droit de savoir* n°187 : la CNE - UCLouvain adhère aux valeurs de politique du personnel annoncées dans le document de la direction ; elle attend d'en voir la concrétisation. Elle ne voit par contre pas, à ce stade, comment participer à sa communication

<sup>1</sup> <https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2021-12/DDS-187.pdf>

## Une circulaire sur la prévention et la lutte contre le harcèlement et les violences de genre

Le 18 septembre 2023, la ministre de l'Enseignement supérieur du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a cosigné avec le Ministre-Président une nouvelle circulaire sur la prévention et la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles au sein des établissements de l'enseignement supérieur.

Cette circulaire (30 pages) remplace et actualise la circulaire

du 13 septembre 2021, notamment au vu des modifications apportées au Code pénal. Elle précise les rôles de chacun-e et rappelle les services d'aide et d'accompagnement spécialisés externes qui peuvent appuyer les établissements et assurer la prise en charge de ces situations.

[http://enseignement.be/index.php?page=26823&do\\_id=9292](http://enseignement.be/index.php?page=26823&do_id=9292)

