

## Compte-rendu #55 - Séances du 7 avril 2025

### *Commission de l'Éducation, de l'Enseignement de promotion sociale, de la Promotion de Bruxelles et de la Recherche scientifique*

1. Question du député Guillaume Soupart (MR) :

[« Appropriation du travail des jeunes chercheurs par les universités en Fédération Wallonie-Bruxelles »](#)

**Les pratiques d'appropriation du travail des jeunes chercheurs et chercheuses, sans mention de leur contribution, dans des publications ou communications par des personnes qui les encadrent, apparaissent fréquentes et malheureusement banalisées.** Ces pratiques sont injustes, fragilisent les jeunes scientifiques et risquent de les décourager.

Quelles actions de protection le ministre mène-t-il dans les établissements de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) face à ces pratiques ? **Existe-t-il des dispositifs de signalement et de sanction de ces comportements ?**

*Réponse de M. Adrien Dolimont, ministre de la Recherche :*

Le ministre souhaite nuancer le fait que ces pratiques sont fréquentes et banalisées. « En effet, **les universités ont développé une série d'actions** pour éviter que de tels faits puissent se produire, avec notamment l'instauration, depuis plusieurs années, dans chaque université, d'un **conseil à l'intégrité scientifique**, chargé de recueillir les plaintes des étudiants. Les décisions de ce conseil peuvent être contestées auprès du **Conseil supérieur d'intégrité scientifique (CSIS)**, établi en 2019 par la ministre Valérie Glatigny. Le site [www.intergritescientifique.be](http://www.intergritescientifique.be) reprend toutes les informations nécessaires.

Ensuite, **les cinq universités francophones s'inscrivent dans un processus d'amélioration dans le cadre du projet "Coalition for Advancing Research Assessment" (CoARA)**, financé par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ce dernier a notamment permis la **création d'un réseau d'ambassadeurs à l'éthique** et d'un **programme interactif de formation interuniversitaire en intégrité scientifique**. Ce dernier devrait être lancé à la rentrée académique prochaine et serait **obligatoire pour tous les doctorants et postdoctorants**.

Enfin, chaque université a développé des actions complémentaires propres. Certaines disposent de plusieurs **organes de recours compétents** ; d'autres ont développé une **formation à la supervision doctorale** pour les promoteurs et promotrices. La plupart des universités envisagent l'implémentation d'une **charte de doctorat**. Elle est signée par le promoteur et le



doctorant, et rappelle dans les grandes lignes les droits et devoirs de chacun. Précisons que nos universités bénéficient du label européen "Human Resources Strategy for Researchers" (HRS4R) qui souligne l'engagement des universités francophones à intégrer les principes de la Charte européenne du chercheur, dont l'ambition est d'améliorer en permanence la qualité de l'environnement de travail des chercheurs. Toutes ces actions démontrent que nos établissements universitaires prennent cette problématique très au sérieux et qu'il n'y a de phénomène silencieux laissé sans réponse. **Les faits évoqués m'apparaissent par conséquent loin d'être banalisés.**

La dernière enquête réalisée par l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques (ORCS) indique que 80 % des doctorants se déclarent satisfaits ou très satisfaits par l'encadrement de leur promoteur ou promotrice. De plus, tous les conseils à l'intégrité scientifique font état de quelques plaintes à peine au cours des dix dernières années, s'agissant donc ici de **cas isolés et marginaux**.

**Cela étant, cela ne veut évidemment pas dire que le phénomène n'existe pas.** Il se pourrait en effet que certains étudiants ne souhaitent pas s'embarquer dans une procédure auprès du CSIS, procédure qui pourrait leur sembler longue et lourde. C'est la raison pour laquelle des universités désignent des personnes de confiance, qui constitueraient une première ligne de contact pour les doctorants lorsqu'une difficulté dans la relation entre le doctorant et le promoteur intervient. Ce dispositif moins intimidant et plus discret devrait permettre d'appréhender des situations de ce type lorsqu'elles surviennent en vue d'y remédier le plus rapidement possible. »

⇒ Source au Parlement de la FWB : <https://archive.pfwb.be/1000000020db0e9>

## **Commission du Budget, de l'Enseignement supérieur et des Bâtiments scolaires**

1. Question de la députée Valérie Dejardin (PS) :

[« Impact de la réforme des pensions sur le personnel de l'enseignement supérieur »](#)

La récente manifestation nationale, organisée en réaction aux politiques d'austérité, a vu la participation d'**enseignantes et enseignants de l'enseignement supérieur, inquiets de la réforme des pensions et d'une dévalorisation des carrières universitaires**. Ces personnes ne se stabilisant professionnellement qu'aux alentours de 35 ou 40 ans, il est indispensable que les spécificités de cette profession soient prises en compte dans la future réforme.

**La ministre a-t-elle signalé ce point lors de ses contacts avec le ministre fédéral des pensions ?** L'impact de la réforme sur le personnel de l'enseignement supérieur a-t-il été évalué ?

Réponse de Mme Elisabeth Degryse, ministre-présidente, en charge du Budget, de l'Enseignement supérieur, de la Culture et des Relations internationales et intra-francophones :

« Selon mes informations, la manière dont les orientations prises dans le cadre de l'accord de gouvernement fédéral se concrétisera pour le personnel de l'enseignement supérieur **doit** Ce compte-rendu se veut uniquement le relai et la synthèse des échanges entre les parlementaires et les membres du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. L'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques ne prend en aucun cas position sur les éléments présentés dans ces discussions.



**encore faire l'objet de nombreuses discussions.** Il n'est donc pas encore possible de répondre de manière précise à votre question. Je vous assure toutefois que je continuerai à être particulièrement attentive à cette problématique lors de mes échanges avec les membres du gouvernement fédéral, en particulier avec le ministre fédéral des Pensions. **Je ne manquerai pas de leur rappeler les particularités des carrières scientifiques** et les implications potentielles des décisions prises sur les acteurs et institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Enfin, conformément aux objectifs annoncés dans la Déclaration de politique communautaire (DPC), **M. Dolimont, ministre de la Recherche, envisage une réflexion sur la carrière des chercheurs.** Je dois donc vous renvoyer vers lui concernant les aspects relatifs à la carrière des chercheurs. »

2. Questions jointes de la députée Manon Vidal (PTB) et du député Hajib El Hajjaji (Ecolo) :

[« Plan contre les violences sexistes et sexuelles »](#)

[« Établissements d'enseignement supérieur: harcèlement sexuel et sexiste au sein du personnel »](#)

Les **faits de violences sexistes et sexuelles** ne cessent de se produire sur les campus et il est à présent nécessaire d'accorder des moyens suffisants pour y remédier. **Précédemment, la ministre avait lancé un groupe de travail pour tenter de répondre à cette problématique** désormais largement documentée, par exemple grâce au rapport de l'enquête BEHAVES (Bien-être, harcèlement et violences dans l'enseignement supérieur) ou à une récente enquête interne menée par l'UCLouvain révélant que près d'une femme sur cinq au sein du personnel déclare avoir subi du harcèlement moral au cours de l'année écoulée.

**Quand la ministre disposera-t-elle d'un rapport sur les solutions proposées par ce groupe de travail ? Quelle est la composition de ce groupe ?** A-t-il été amené à rencontrer des acteurs concernés ? Comment la ministre analyse-t-elle les résultats de BEHAVES ? **Quelles mesures proposées compte-t-elle mettre en œuvre ?**

*Réponse de Mme Elisabeth Degryse, ministre-présidente, en charge du Budget, de l'Enseignement supérieur, de la Culture et des Relations internationales et intra-francophones :*

« La déléguée du gouvernement auprès de l'UCLouvain m'a informée que la présentation de l'enquête "Pulse-T" au conseil d'administration de l'UCLouvain a eu lieu le 21 mars dernier. Cette enquête réalisée durant les mois de novembre et de décembre 2024 est une enquête plus globale que l'enquête BEHAVES puisqu'elle concernait la qualité de vie au travail des membres du personnel et pas seulement le harcèlement ou les violences sexistes et sexuelles. Les chiffres présentés sont alarmants, mais, hélas, ils ne sont pas surprenants: 19 % des membres du personnel ressentent avoir été victimes de harcèlement moral au cours des douze derniers mois.

Si les deux enquêtes ont évidemment des points de convergence, elles n'avaient pas pour vocation d'être comparées à la base. **L'objectif de l'UCLouvain était de mesurer ces comportements indésirables et d'avoir des chiffres propres à cet établissement, ce qui n'était pas le cas avec l'étude BEHAVES.** C'est à partir de ces résultats que l'UCLouvain entend définir des plans d'action ciblés en fonction des catégories de personnel, mais également consolider les actions déjà opérationnelles au niveau préventif et curatif.

*Ce compte-rendu se veut uniquement le relai et la synthèse des échanges entre les parlementaires et les membres du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. L'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques ne prend en aucun cas position sur les éléments présentés dans ces discussions.*



Selon mes informations, **l'UCLouvain a entamé, notamment grâce à cette enquête, un processus d'amélioration continue de la qualité de vie au travail** avec le ferme objectif de corriger les choses qui doivent l'être et de remesurer ces indicateurs dans quatre ans. La déléguée du gouvernement attire mon attention sur le fait que la vice-rectrice à la politique du personnel est très attentive au harcèlement, aux violences sexistes et sexuelles. Par ailleurs, cette préoccupation était au cœur de son programme lorsqu'elle s'est portée candidate au poste.

**Pour la plupart, les établissements ont lancé des politiques de lutte contre le harcèlement.** En effet, au début du mois de janvier, je vous avais annoncé que plusieurs groupes de travail seraient lancés concernant le projet BEHAVES. **Je vous confirme que les quatre groupes de travail prévus – à savoir les trois groupes de travail pour les points de contact "harcèlement" et le groupe de travail sur les textes légaux – se sont réunis à trois reprises, comme cela avait été prévu et annoncé.** Une dernière séance a été organisée le mercredi 26 mars dernier pour l'ensemble des participants afin de leur permettre d'avoir une vue d'ensemble des travaux.

**Treize rencontres ont eu lieu au total réunissant des représentants du monde de l'enseignement supérieur.** S'y sont joints, pour certaines rencontres, des représentants d'Unia, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), de la Direction de l'égalité des chances du ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, du Réseau Prévention Harcèlement, de la Fédération des étudiants francophones (FEF), des syndicats, mais aussi des représentants de fédérations professionnelles et de structures existantes telles que Sevesa, Care ou encore la cellule harcèlement de la Haute École Charlemagne. C'est à partir de cette synthèse que l'administration me proposera un plan d'action qui collera aux réalités et aux attentes du terrain.

**Les échanges qui ont eu lieu dans les différents groupes de travail ont été constructifs et enrichissants.** Ma conseillère qui a assisté à un grand nombre de ces séances m'a confirmé que les acteurs de terrain attendent beaucoup de notre gouvernement et je partage le sentiment d'urgence.

**Le plan d'action devra répondre prioritairement aux besoins de protection que les étudiants réclament. Il devra également permettre aux professionnels d'être formés et outillés pour gérer des situations de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement et de discrimination.** Ce plan sera chiffré et pragmatique afin de permettre de bénéficier rapidement des moyens nécessaires. **Comme je m'y suis engagé, je le présenterai en avril prochain. »**

⇒ Source au Parlement de la FWB : <https://archive.pfwb.be/1000000020db0ea>



[www.observatoire.frs-fnrs.be](http://www.observatoire.frs-fnrs.be)



<https://www.linkedin.com/company/observatoire-frs-fnrs/>