

Compte-rendu #37 - Séance du 4 juillet 2023

Commission de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement de promotion sociale, de la Recherche, des Hôpitaux universitaires, des Sports, de la Jeunesse, de l'Aide à la jeunesse, des Maisons de justice et de la Promotion de Bruxelles

1. Questions jointes des députées Hélène Ryckmans (Ecolo) et Amandine Pavet (PTB) :

[« Rapport du comité d'experts sur les violences de genre à l'Université catholique de Louvain \(UCLouvain\) »](#)

[« Rapport sur le harcèlement et les violences de genre à l'UCLouvain »](#)

Depuis un an, **un comité d'expertes et d'experts de l'UCLouvain** travaillaient à l'examen du dispositif de **lutte contre le harcèlement et les violences de genre à l'université** : il vient de remettre un **rapport de conclusions** de plus de 200 pages sur l'état de la situation et émet des recommandations. Ce rapport souligne de nombreux éléments importants : la **précarité** due au caractère temporaire des contrats des membres du personnel scientifique, les **relations de pouvoir** et la **dépendance des jeunes chercheurs et chercheuses** à leur supérieur hiérarchique comme freins à la parole, la **surreprésentation des hommes** aux plus hauts grades académiques (78% des directeurs de recherche, 82% des professeurs ordinaires...) et dans les principaux organes de décision, le phénomène du « **tuyau percé** » (plus on avance dans la carrière académique et plus le nombre de femmes diminue), le **harcèlement** et les violences de genre... Plus de vingt pages de recommandations sont consacrées à ce dernier point, le comité appelant à « une politique intégrée de lutte contre la violence et le harcèlement fondé sur le genre ». Des recommandations sont également émises sur la **formation du personnel scientifique**, la possibilité de changer plus facilement de promoteur ou promotrice afin de limiter les abus de pouvoir, la **nécessité de sanctions disciplinaires** ou encore le **besoin de moyens financiers supplémentaires**.

Que pense la ministre de ce rapport ? A-t-elle prévu de remédier à l'insécurité au début des carrières scientifiques ou au phénomène du « tuyau percé » ? Les recommandations sont adressées à l'UCLouvain mais peuvent s'appliquer à l'ensemble de la FWB : une politique communautaire de prévention, accompagnement et sanction est-elle prévue au sein d'un cadre légal, comme cela était recommandé dans la résolution du Parlement du 13 octobre 2021 ? L'enquête « Bien-être, harcèlement et violences en enseignement supérieur » (BEHAVES) lancée par la FWB aboutira-t-elle également à des recommandations concrètes ?



Peut-on imaginer des organismes permanents de prévention et de prise en charge des violences dans toutes les universités de la FWB ?

Réponse de Mme Valérie Glatigny, ministre de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement de promotion sociale, des Hôpitaux universitaires, de l'Aide à la jeunesse, des Maisons de justice, de la Jeunesse, des Sports et de la Promotion de Bruxelles :

La ministre se réjouit tout d'abord de voir que ce projet a pu être réalisé par l'UCLouvain mais avec un totale **indépendance du comité d'expertes et d'experts**, présidé par la professeure Françoise Tulkens. Il appartient maintenant à l'université de se saisir de ce rapport.

Concernant l'étude en cours BEHAVES, commandée par la ministre, les résultats sont attendus pour la fin 2023. « L'étude a quatre objectifs : objectiver et dresser un état des lieux des situations de harcèlement et de violences dans l'enseignement supérieur sur la base d'une enquête quantitative ; réaliser un état des lieux des dispositifs internes existants au sein des établissements et évaluer leur efficacité ; mettre les résultats obtenus en perspective avec la littérature existante ; formuler et mettre en œuvre des recommandations ».

La ministre précise ensuite que « **le cadre législatif s'appliquant aux établissements d'enseignement supérieur existe déjà**. Le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations couvre les situations de harcèlement discriminatoire survenant dans les lieux ou activités liés à l'enseignement. Le Code civil et le Code pénal s'appliquent également. Pour ce qui est des relations de travail, c'est la législation relative au bien-être au travail qui doit être appliquée.

Ces différentes législations sont détaillées dans la circulaire 8256 relative à la prévention et à la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale. Cette circulaire rappelle aux établissements l'existence de ces législations et leurs obligations en la matière. Elle va même plus loin, puisqu'elle recense les différents services permanents extérieurs et indépendants qui peuvent apporter une aide lors des situations de violence ou de harcèlement et prendre en charge des victimes. J'ai déjà eu l'occasion de citer ces services : SOS Viol, les services de prise en charge des victimes de violences sexuelles, les services d'aide aux victimes des Maisons de justice, etc. Les résultats de l'étude BEHAVES concernant la mise en œuvre de la circulaire permettront de juger de la pertinence de mesures complémentaires.

Par ailleurs, les inégalités entre les hommes et les femmes sont malheureusement encore fortement présentes dans les carrières professionnelles. La situation a trop peu évolué ces vingt dernières années. De nombreuses études, telles que "Alma Mater, Homo Sapiens: Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique", dont les deux volets ont été menés en 2003 et 2012 par la professeure Danièle Meulders et son équipe, ont démontré que **les inégalités des femmes et des hommes dans les carrières scientifiques et académiques demeurent importantes**.

Dès le début des années 2000, dans la foulée de la création du Groupe d'Helsinki au niveau européen, cette constatation a mené à l'**installation du Comité femmes et sciences** au sein de notre Fédération. Cet organe, dont la création a été officialisée par décret, a pour objectif la promotion et l'amélioration de la participation équilibrée des femmes et des hommes aux carrières scientifiques et académiques.

Concernant certains contrats précaires qui sont proposés en début de carrière, ils portent pour la plupart sur des postes d'assistant ou sur des bourses de doctorat. Si environ 3,8 % des titulaires de doctorat ne trouvent en effet pas d'emploi, ces diplômés sont généralement fortement valorisés et ouvrent des voies porteuses au sein du secteur privé.



Par ailleurs, **les universités ont mis sur pied un programme baptisé "Mentorat"** qui permet au doctorant de se faire accompagner, outre par son promoteur, par un mentor issu du monde académique ou du secteur privé, en plus de son promoteur. J'ai apporté un soutien financier à ce programme durant sa première année d'existence. **Mes services étudient la possibilité de prolonger ce soutien.** »

Réponse des députées :

Selon Hélène Ryckmans, le cadre légal actuel doit être renforcé : les mesures doivent être plus fortes et générales, et il faudra tenir compte des recommandations apportées par l'étude BEHAVES. « En ce qui concerne les inégalités dans la carrière scientifique, j'aimerais disposer d'une évaluation de l'incidence du travail particulièrement intéressant mené par le Comité femmes et sciences (CF&S) et de la progression des femmes dans la carrière académique. Cependant, **la réflexion ne porte pas suffisamment sur l'exercice de l'autorité, les modes de décision et les postes à responsabilités dans les universités.** Le programme de mentorat que vous avez développé n'est pas basé sur une approche spécifique au genre.

Par conséquent, compte tenu de votre engagement et des moyens dont vous disposez, il semble utile d'agir et **de faire en sorte que les recommandations qui arriveront vers la fin de l'année s'inscrivent dans un plan général visant à changer la donne concernant la présence des femmes dans les universités.** En outre, il faut renforcer la protection des femmes qui s'y trouvent et des étudiantes qui sont victimes de viols ou d'agressions. »

Amandine Pavet déclare quant à elle être « un peu choquée » par la réponse de la ministre, qu'elle estime ne pas être à la hauteur des problèmes générés par les violences faites aux femmes au sein des universités. « Je vous ai demandé quelles mesures concrètes et supplémentaires vous comptez prendre en tant que ministre de l'Enseignement supérieur. En réalité, vous me répondez que vous ne ferez rien ! **Toutes les choses que vous décrivez existent déjà** : le cadre, la circulaire, les organismes extérieurs. Vous vous asseyez par conséquent sur les résultats du rapport qui dénonce des problèmes et **vous vous justifiez en disant que les mesures existantes suffisent !**

À propos des organismes extérieurs, votre réponse ne concorde pas avec le rapport. Vous donnez l'exemple de SOS Viol. Or, cet organisme n'a pas du tout pour vocation de venir au sein des universités défendre la parole des femmes qui subissent des violences sexistes et sexuelles. C'est un organisme qui fait ce qu'il peut avec les moyens du bord et dont le système d'écoute et de soutien psychologique est déjà débordé. En l'occurrence, la demande est claire. Il s'agit de **créer une cellule ou un organe institutionnel indépendant des universités et de lui donner les moyens financiers et humains pour lui permettre d'agir au sein même des universités,** ce que ne font pas du tout les organismes que vous avez cités. »

Source au Parlement de la FWB : <https://archive.pfwb.be/1000000020d50e0>



www.observatoire.frs-fnrs.be



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



<https://twitter.com/ObsFNRS>

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.