



*En ces temps où l'on observe un estompement de la culture de la concertation sociale dans le pays au moins et où il est bon de rappeler les références à l'historique de la concertation et de la négociation sociale à l'UCLouvain, il nous a paru intéressant de collationner quelques textes issus en bonne partie du Droit de savoir et de documents de groupes de travail officiels et pourtant peu diffusés. Nous espérons que vous y trouverez matière à réponses, à réflexions et à progression dans l'idéal de la justice sociale.*

## Mandataires FNRS

### Table des matières

L'assemblée des mandataires du FNRS du 17 mars 2018 .....	2
L'Organe de concertation et de négociation sociales (OCN) au sein du FNRS .....	3
Enquête auprès des mandataires FRESH et FRIA .....	4
Petite histoire des grades des mandataires permanents au FNRS .....	4
La rémunération des mandataires FNRS avec charge partielle académique à l'UCL .....	5
Commissions scientifiques du FNRS.....	6
Mandataires temporaires FNRS face à la crise sanitaire : des demandes sociales rejetées !.....	7
Revendications de la CNE-UCLouvain relatives à la prolongation des bourses doctorales, des mandats et des contrats de recherche du personnel scientifique affecté par la crise sanitaire Covid-19 .....	8
Améliorer le fonctionnement de l'Organe de Concertation et de Négociation sociale au sein du FNRS.....	8

Le texte de l'accord sur la création de l'organe de concertation et de négociation sociale au sein du FNRS est disponible à l'adresse suivante :

[https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2019-06/20120911\\_protocole%20ocn%20fnrs.pdf](https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2019-06/20120911_protocole%20ocn%20fnrs.pdf)

## L'assemblée des mandataires du FNRS du 17 mars 2018

DDS 173 (2018/2), p. 7

Le 17 mars 2018, une assemblée des mandataires FNRS (aspirants, boursiers FRIA, chargés de recherche et permanents) s'est tenue à l'initiative des délégués syndicaux représentant les personnels FNRS au sein de l'organe de concertation et de négociation sociale (OCN) créé au sein du FNRS en 2013.

Malgré un froid de canard ce jour-là, une quarantaine de personnes en provenance des six universités qui accueillent des mandataires FNRS, y ont participé.

Un rappel des domaines de compétences de l'OCN, figurant dans le protocole d'accord du 14 janvier 2013, a été présenté en introduction. Ensuite, le bilan du travail au sein de l'OCN depuis 2013 a été dressé.

Ce qui est acquis :

- pour les mandataires à durée déterminée, le report des périodes du mandat lors des arrêts de maladie de plus d'un mois ;
- l'octroi du montant supérieur de la bourse aux aspirants et boursiers FRIA porteurs d'un diplôme de master 120 crédits, quelles que soient les disciplines ;
- la mensualisation de la bourse FRIA ;
- une plus grande clarté des documents FNRS liés aux statuts des chercheurs par une relecture collective des règlements et du contrat d'assurance de groupe pour les mandataires permanents ;
- une amélioration du processus d'évaluation des mandataires permanents : l'application immédiate de la réforme telle que voulue par les autorités du FNRS a été suspendue et il a été convenu d'attendre la consultation des chercheurs effectuée par le banc syndical de l'OCN et le report de la réforme du 1er janvier 2015 au 1er janvier 2016 ; et, en conséquence :
  - la suppression des experts étrangers anonymes dans la première phase de l'évaluation ;
  - l'introduction de trois catégories dans l'évaluation pour freiner les avis trop tranchés ;
  - le droit de réponse du chercheur en cas d'avis réservé ou négatif ;
  - la mise en place d'une procédure d'encadrement s'étendant sur cinq ans ;
  - la prise en compte dans l'évaluation de toute la carrière ainsi que de toutes les tâches du chercheur ;
  - la suppression des termes « compétitifs » et la réinsertion de termes plus professionnels (ainsi « l'activité » contre « la productivité » par exemple) ;
  - le dépôt du rapport quinquennal en début d'année et non en fin d'année.

Un contrôle annuel des résultats de l'évaluation quinquennale est effectué au sein de l'OCN et une évaluation de la procédure actuelle aura lieu en 2020.

*Les résultats de l'évaluation des mandataires permanents pour 2016 : sur 68 dossiers, 64 OUI, 4 OUI avec réserves devenus OUI ; pour 2017 : sur 60 dossiers, 58 OUI, un licenciement et un NON.*

Ce qui n'est pas obtenu (pour l'instant !) :

- lors de la procédure d'encadrement du permanent évalué négativement, la présence d'une personne de son choix ;
- l'attribution de frais de fonctionnement pour tous les mandataires permanents ;
- la diminution du délai pour la promotion de « chercheur qualifié » à « maître de recherche » et la création d'un grade supplémentaire au-delà du grade de directeur de recherche ;
- un accord concernant l'intégration (ou le « rapatriement ») plus systématique des permanents dans le personnel académique des universités.

Les principales interventions lors du débat

- Il a été fortement souligné que les propositions de modifications des règlements des mandataires doivent être soumises à négociation au sein de l'OCN. Pour les autorités du FNRS, il y a pour l'instant un engagement

- à informer l'OCN de ces modifications ! Or, ce n'est évidemment pas cela qui est prévu dans le protocole d'accord !
- À propos de l'évaluation des mandataires :
    - L'évaluation est davantage celle d'un projet plutôt que celle de la carrière des mandataires permanents ;
    - Cette évaluation est-elle nécessaire ? Qu'est-ce que cela induit comme comportement au travail de la part des mandataires permanents ?
    - Une personne indique qu'il faut évidemment tenir compte des maternités dans cette évaluation, ainsi que des maladies de longue durée ; voire aussi d'une maladie lourde d'un membre de la famille proche ; comme aussi du parcours de personnes qui repartent à zéro dans une autre direction de recherche, en cours de la carrière.
  - Deux notes de boursières ont été transmises comportant des propositions relatives à la différence de montants entre les bourses « FRESH/FRIA » et la bourse d'aspirant ; au paiement rétroactif des trois mois de salaire en début de bourse FRESH/FRIA, qui sont souvent perdus ; à l'absence de pécule de vacances pour les bourses FRESH/FRIA ; et, plus généralement, aux difficultés autour du congé de maladie et du congé pré ou post natal.
  - L'obtention d'une liste des mandataires du FNRS n'est toujours pas acquise. Pourtant, il est indispensable de disposer de cette liste complète et à jour, particulièrement lorsqu'il faut organiser une assemblée comme celle du 17 mars !
  - La visibilité de l'OCN, de ses compétences et de ses travaux sur le site du FNRS constitue une autre difficulté, malgré la disposition du règlement intérieur de l'OCN qui indique que « tous les actes, annexes et documents seront hébergés sur le site intranet du FNRS ... ». Pour l'instant, ce point est toujours en souffrance.

## L'Organe de concertation et de négociation sociales (OCN) au sein du FNRS

DDS 179 (2019/4) p. 9

*L'OCN est composé des autorités du FNRS et de représentant-es des délégations syndicales du personnel. Il se réunit au minimum deux fois par an. En mars 2018 s'est tenue à l'initiative des délégations, une assemblée des mandataires FNRS dont l'objet était de rendre compte du travail effectué au sein de l'OCN depuis son installation en 2013. Ci-après figurent quelques-uns des points abordés lors des dernières réunions de l'OCN de novembre 2018 et de mai 2019.*

[...]

### Alignement du montant des bourses de doctorat FRESH et FRIA sur celui des bourses des aspirants FNRS

Le banc syndical a rappelé sa demande d'harmonisation des montants des bourses de doctorat d'aspirant-e et des bourses FRESH et FRIA, en ce compris le pécule de vacances.

Le président du FNRS a constaté qu'il y a effectivement une différence injustifiée entre boursier-es et aspirant-es. Il assure que le FNRS est à la recherche d'une solution.

À la suite de la négociation « Enseignement » en FWB entre le gouvernement FWB et les organisations syndicales, conclue le 15 mai 2019, le protocole d'accord prévoit cet alignement. Cette mesure sera logiquement mise en œuvre d'ici la fin de l'année 2019, puisqu'elle est inscrite dans l'avant-projet de décret programme qui a été adopté le 7 novembre par le Gouvernement FWB.

### Demande d'un droit de tirage de 2.000 euros par an pour les frais de fonctionnement de tous les mandataires permanents

Les autorités du FNRS ont refusé cette demande. Pour elles, le financement qu'octroie le FNRS repose sur la qualité et l'excellence des projets ; il ne peut donc être systématique. Si un chercheur ou une chercheuse permanent-e veut obtenir un subside pour financer sa recherche, il faut qu'il ou elle introduise une demande de crédit de recherche (CDR). Par contre, le FNRS s'engage à augmenter le taux de succès des demandes de CDR qui sera à l'avenir de l'ordre de 65% au lieu de 40%.

## Complément de rémunération des mandataires permanent-es avec charge partielle académique

Les organisations syndicales souhaitent que soit engagée une réflexion sur le statut et le complément de rémunération des mandataires permanent-es avec charge partielle. Un état des lieux des situations dans les universités doit également être établi afin de mettre fin aux discriminations existantes.

Les autorités du FNRS font également le constat des politiques institutionnelles différentes qui nécessitent à terme un alignement. Le président du FNRS s'est engagé à entamer une analyse approfondie afin de dégager une position commune des autorités du FNRS.

### Évaluation des rapports quinquennaux

En 2018, 72 rapports ont été examinés : il y a eu 69 avis positifs et 3 avis négatifs, dont 2 ont été requalifiés par la suite en avis positifs.

En 2019, 82 rapports ont été évalués : il y a eu 78 avis positifs ; 2 avis « oui avec réserves » et 2 avis négatifs, dont l'un a été requalifié après entretien en avis « oui avec réserves ».

### Statistiques des intégrations des mandataires permanents dans le personnel académique

Au cours des dix dernières années, il y a eu au total 141 académisations, soit par université : 36 ULB, 49 UCLouvain, 41 ULiège, 8 UMONS, 5 UNAMUR et 2 USL-B.

Le président a rappelé que ce processus d'académisation dépend des politiques des universités et non du FNRS.

Le banc syndical a indiqué qu'il souhaitait une homogénéisation de ces politiques.

### Groupe de travail « Fin de carrière »

Le groupe de travail de l'OCN « Fin de carrière » s'est réuni à trois reprises en 2019. Un rapport final, établi en juillet 2019 comporte diverses propositions portant sur l'aménagement de la carrière, sur le suivi de la santé des mandataires et sur l'évaluation des mandataires permanent-es. Ces propositions seront débattues lors de la réunion de l'OCN de novembre 2019.

## Enquête auprès des mandataires FRESH et FRIA

DDS 175 (2018/4) p. 11

Trois boursières FRESH, dont une déléguée CNE, ont réalisé une courte enquête en mai-juin 2018 auprès des mandataires FRESH/FRIA. Il y a eu 154 réponses de quatre universités différentes.

Les problèmes essentiels qui ressortent de cette enquête sont :

- la différence de montant de la bourse entre aspirant FNRS d'une part et FRESH/FRIA d'autre part ;
- l'absence d'un pécule de vacances pour les FRESH/FRIA alors qu'un pécule de vacances existe pour les aspirants ;
- le problème du paiement rétroactif des trois mois de bourse (d'octobre à décembre, la bourse FRESH/FRIA débutant au 1er janvier. En pratique, beaucoup de personnes s'arrangent pour ne pas perdre trois mois de doctorat et de bourse, mais seulement parce qu'elles obtiennent une autre bourse, ou qu'elles sont sur un autre contrat à l'université. Pour les personnes qui sont soit sans emploi, ou qui ont un contrat à l'extérieur de l'université, ces trois mois sont perdus ;
- la prolongation de la bourse en cas de congé maladie ou de congé parental.

Ces questions sont reprises par les délégations syndicales au sein de l'OCN.

## Petite histoire des grades des mandataires permanents au FNRS

DDS 167 (2016/4), p. 6

Le livre de R. Halleux et de G. Xhayet *La liberté de chercher, Histoire du Fonds national belge de la recherche scientifique* (Éditions de l'ULG, 2007) permet entre autres de comprendre l'origine des grades et des barèmes des permanents du FNRS.

*À l'origine, le FNRS n'envisageait pas qu'un chercheur FNRS fasse carrière en son sein. (p.146)*

*Le FNRS ne s'est pas toujours historiquement considéré comme « employeur » des chercheurs, mais comme le promoteur de recherche. (p.146)*

*Une controverse en 1974 au Conseil d'administration du FNRS a porté sur l'opportunité de nommer des chercheurs permanents. Avec un clivage nord-sud : les administrateurs francophones défendant le droit pour le chercheur à bénéficier d'un minimum de stabilité pour son avenir ; alors que les administrateurs flamands, dont le recteur de la KUL, soutenaient qu'il n'est pas du rôle du FNRS d'assurer la stabilité aux chercheurs. (p. 195)*

*Le FNRS visait, par le biais d'une progression par paliers du rang d'aspirant (4 ans) à celui de chargé de recherche (4 ans) et ensuite à celui de chercheur qualifié (4 ans également) à créer une réserve de recrutement de chercheurs appelés à rejoindre le cadre des universités principalement, mais aussi la haute administration ou l'industrie. (p.144-145)*

*Les chercheurs qualifiés étaient donc nommés pour 4 ans. (p. 205) Le grade de maître de recherche fut décidé en juin 1972. (p. 205)*

*C'est en 1974 que le mandat de chercheur qualifié fut transformé en contrat à durée indéterminée. (p. 205)*

*Le grade de directeur de recherche fut adopté en 1987 avec le barème de chargé de cours associé. (p. 206)*

*Les permanents étaient donc destinés à intégrer le personnel académique. C'est pour cette raison que les échelles barémiques FNRS se sont arrêtées à l'échelle de chargé de cours. Mais le modèle de poste « d'attente » ou de « réserve de recrutement » académique a de plus en plus montré ses limites, car le petit nombre de postes disponibles dans les cadres des universités n'a pas permis et ne permet pas d'intégrer ou « de rapatrier » (!) les mandataires FNRS dans le personnel académique des universités.*

Dès lors, il est nécessaire d'avancer sur deux points :

1. la révision de la règle d'ancienneté de 8 ans pour l'obtention de la promotion de chercheur qualifié à maître de recherche ;
2. la création d'un grade supérieur à celui de Directeur de recherches avec le barème de professeur (cela irait d'ailleurs dans le sens l'évolution historique de la carrière des permanents FNRS : un grade de plus tous les vingt ans !).

## La rémunération des mandataires FNRS avec charge partielle académique à l'UCL

DDS 171 (2017/4), p. 6

Après consultation et avis positif des mandataires permanents FNRS de l'UCL, la délégation CNE du personnel a signé avec les autorités, un protocole d'accord relatif au complément de rémunération pour les charges partielles académiques. L'accord est entré en vigueur le 1er octobre 2017. Le texte de l'accord est disponible au secrétariat de la délégation.

Si le nouveau mécanisme représente pour la plupart des mandataires permanents une amélioration certaine, nous avons fait part aux autorités de quelques réserves.

Tout d'abord, comme beaucoup de mandataires, la CNE regrette vivement que ce nouveau mécanisme ne soit pas appliqué avec une certaine rétroactivité. Faut-il aussi rappeler que la délégation CNE a mis la question du montant de ce complément sur la table depuis de nombreuses années ?

Par ailleurs, la délégation CNE a demandé que, pour les quelques mandataires permanents qui recevaient auparavant un complément supérieur au montant forfaitaire prévu par le récent protocole, une disposition transitoire soit prévue pour maintenir le montant du complément antérieur. Les autorités, qui avaient indiqué que personne ne serait lésé par le nouveau calcul du complément, ont considéré que les mandataires concernés seraient néanmoins gagnants sur l'ensemble de leur carrière à condition d'introduire dans les temps leur demande de promotion académique en interne à l'UCL. Une évaluation du dispositif est prévue d'ici deux ans.

Enfin, sachant que ce nouveau mécanisme ne concerne que les mandataires permanents FNRS travaillant à l'UCL, la délégation CNE du personnel de l'UCL, présente dans l'Organe de Concertation et de Négociation (OCN) au

## Revendications de la CNE-UCLouvain relatives à la prolongation des bourses doctorales, des mandats et des contrats de recherche du personnel scientifique affecté par la crise sanitaire Covid-19

DDS+ 219 (Septembre 2020)

Le texte complet de ces revendications transmises aux autorités le 25 juin 2020 figure sur le site de la délégation CNE :

[https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2020-06/Prolongation\\_du\\_financement\\_des\\_bourses%20doctorales\\_juin\\_2020.pdf](https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2020-06/Prolongation_du_financement_des_bourses%20doctorales_juin_2020.pdf)

Ces demandes de la délégation CNE du personnel concernent spécifiquement :

- les boursier-es de doctorat de l'UCLouvain ;
- les aspirant-es FNRS, les boursier-e FRESH (Fonds pour la Recherche en Sciences Humaines) et les boursier-e FRIA (Fonds pour la formation à la Recherche dans l'Industrie et l'Agriculture) ;
- les assistant-es et les chercheur-euses sur ressources extérieures de l'UCLouvain.

Quelle est la suite donnée par les autorités à ces revendications ?

Lors de la réunion du Conseil d'entreprise du 29 juin, au cours de laquelle la délégation CNE du personnel a distribué cette note, le Recteur, V. Blondel, a indiqué que le Conseil rectoral soumettrait au Conseil académique deux propositions : l'une relative aux chercheurs en fin de thèse : la possibilité pour une trentaine de situations de bénéficier d'une extension de 3 mois de la durée de la thèse ; l'autre, consistant en un soutien financier à des activités de recherche plus lourdement pénalisées par la crise du coronavirus et le confinement ayant mené à l'arrêt des activités.

Au Conseil académique du 6 juillet 2020, quatre mesures ont été approuvées :

- engagement de 21 équivalents temps plein de PAT de niveau 2 pour 6 mois en renfort (500 K€)
- recrutement de jobistes en renfort pour la rentrée académique (100 K€)
- ouverture de 30 mandats de 3 mois d'assistants de recherche pour la fin de la thèse (500 K€)
- soutien à des projets de recherches impactées par la crise sanitaire (300 K€)

Ces mesures sont entrées en vigueur à la mi-août ou au 1<sup>er</sup> septembre 2020.

### Avis de la délégation CNE du personnel

Si ces mesures sont évidemment positives, il convient de constater que, hormis le bref échange lors du Conseil d'entreprise du 29 juin, la négociation sociale demandée sur les revendications déposées par la délégation CNE n'a pas eu lieu.

La délégation CNE regrette cette absence de négociation, grandement dommageable, en ce qu'elle omet le débat et les explications nécessaires sur les points de vue respectifs des autorités et de la délégation. Aucun accord social n'a donc été conclu en cette matière, alors que cela aurait pu accompagner — et conforter — les décisions institutionnelles.

La délégation CNE regrette également de ne même pas avoir reçu directement une information sur les mesures approuvées par le Conseil académique.

*Cet avis de la délégation sera communiqué au Recteur ainsi qu'au Vice-recteur à la politique du personnel.*

## Améliorer le fonctionnement de l'Organe de Concertation et de Négociation sociale au sein du FNRS

DDS 176 (2019/1) – Extrait du mémorandum en vue des élections du 26 mai 2019

L'organe de concertation et de négociation sociale (OCN) est un organe paritaire (composé des autorités du FNRS et des délégations syndicales du personnel des universités) créé au sein du FNRS en 2013. Sa création s'inscrit

dans l'obligation légale d'information et de consultation de l'ensemble des chercheurs, permanents ou non, financés directement par le FNRS et qui dépendent donc de cet employeur.

En préambule du protocole d'accord, il est convenu que « les décisions et les options prises par le Conseil d'administration du F.R.S-FNRS, susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi, le statut et les conditions de travail du personnel du F.R.S-FNRS, donnent nécessairement lieu à négociation avec les représentants syndicaux du personnel. »

La négociation sociale au sein de l'OCN doit être plus ouverte et plus efficace. Presque systématiquement, les autorités du FNRS — parmi lesquelles figurent en première ligne les recteurs des universités — postposent leur réponse aux demandes introduites, voire y opposent une fin de non-recevoir. Le Ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche doit veiller au bon fonctionnement de cet organe, notamment par l'intermédiaire du commissaire au gouvernement qui est membre du Conseil d'administration du FNRS.

Dans l'enveloppe de financement du FNRS, une partie doit être consacrée à la satisfaction des demandes coûteuses introduites à l'OCN par le banc syndical.





## RECHERCHE SCIENTIFIQUE : BOURSES ET MANDATS

### Une vraie politique de genre devient urgente !

En dépit de quelques avancées récentes, les carrières scientifiques et académiques au niveau belge et européen restent encore des bastions masculins.

La lecture des rapports sur l'égalité des genres réalisés au sein des universités ou au FNRS, combinée à l'analyse des données fournies par l'Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur (ARES) de la Communauté française, et la Commission européenne permet en effet d'établir les constats suivants :

- Le rapport entre la proportion de diplômé-es hommes/femmes des universités (45-55%) bascule dès l'entrée dans la carrière scientifique puisque 53% d'hommes contre 47% de femmes obtiennent un financement du FNRS pour entamer une thèse de doctorat.
- Le FNRS n'échappe pas au phénomène du « tuyau percé », c'est-à-dire au fait que plus on monte dans la hiérarchie professionnelle, plus la proportion des femmes s'amenuise. Cet écart s'inscrit assez bien dans les « scores » belges en la matière, qui sont relativement médiocres comparés à la situation européenne générale<sup>1</sup>.
- Depuis les années 2010, contrairement à ce qui pourrait être attendu, on constate une stagnation voire une diminution du nombre de femmes candidates à différents types des postes (à durée déterminée – doctorant-es et post-doctorant-es – ou permanents – chercheur-es qualifié-es).

À ces constats déjà inquiétants, s'ajoutent les très mauvais chiffres de l'année 2022 : des 120 postes de chargé-es de recherche (mandat non permanent de post-doctorat au FNRS), plus de 60% vont à des hommes, et sur les 18 mandats de chercheur-es qualifié-es (premier mandat permanent) attribués cette année, 14 l'ont été à des hommes, tandis que la totalité des promotions au grade de directeur-trice de recherche (le plus haut dans la carrière au FNRS) ont été obtenues par des hommes. Cela ne devrait donc pas bouleverser le taux élevé de masculinité des carrières au FNRS dans un proche avenir !

Il semble évident aujourd'hui que si on veut faire changer les choses, ce sont de véritables politiques qui doivent être mises en place et pas seulement un travail de veille ou de monitoring sur l'état de la situation (via la collecte de données qui nourrissent des rapports), l'instauration de commissions d'évaluations mixtes ou paritaires, ou l'attention portée aux biais de genre au niveau des engagements.

Ces initiatives, certes utiles et nécessaires, ne sont pas suffisantes pour transformer un monde forgé par deux siècles de construction patriarcale des sciences et de leurs institutions. On ne peut plus aujourd'hui se contenter de regretter que les femmes soient moins nombreuses à embrasser une carrière scientifique et à y progresser, pour des raisons qui leur seraient « propres » et dont elles seraient responsables, au nom d'une égalité fondée sur un universalisme abstrait, ou d'une « excellence scientifique » dont les critères ont longtemps été définis en majorité par des hommes. On sait par ailleurs, depuis l'étude pionnière réalisée en 1997 (!) par Wenneras et Wold, que lesdits critères d'excellence (nombre et qualité des publications, e.a.), s'ils étaient strictement appliqués, favoriseraient en réalité l'engagement et la promotion des femmes et que, dans certains contextes, c'est loin d'être le cas<sup>2</sup>. On sait aussi que le « *gender gap* » (l'écart de genre) dans les publications scientifiques est en partie dû à la moindre reconnaissance de la contribution des femmes aux études scientifiques<sup>3</sup>. Par ailleurs, c'est l'ensemble de l'organisation de la carrière scientifique, instable, marquée par une succession de concours et la pression à la mobilité internationale, qu'il faut réorganiser si on la veut réellement inclusive pour les femmes et favorable au partage des tâches et donc à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Pour toutes ces raisons, les délégations syndicales de l'Organe de Concertation et de Négociation (OCN) du F.R.S.-FNRS :

- Demandent urgemment la mise sur pied d'une véritable politique intégrée d'égalité des genres dans la recherche en Communauté française en général et au FNRS en particulier ;
- Demandent l'inclusivité/féminisation immédiate des textes et des titres du FNRS ;
- Demandent des mesures concrètes visant à parvenir à l'équilibre des genres aux différents niveaux de carrière et des mesures de soutien spécifiques aux chercheuses (en matière de maternité, d'adoption, d'allaitement, de déplacement, etc.) ;
- Demandent qu'il soit plus largement tenu compte des trajectoires de vie et des situations sociales et familiales des chercheurs et des chercheuses, des services rendus à la communauté universitaire et à la société, et de la diversité des profils et des recherches ;

- Demandent de visibiliser et de valoriser les femmes, leurs recherches (quels que soient les domaines de recherche concernés), et les politiques de genre menées au sein des institutions de recherche ;
- Demandent un suivi et un monitoring spécifique des politiques de genre et que les organisations syndicales y soient associées ;
- Soutiennent l'intégration de la variable du genre et/ou du sexe dans les projets de recherche.

Communiqué du 26 juin 2022 des délégations syndicales de l'OCN du FNRS

<sup>1</sup> European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2018, Publications Office, 2019, p. 115-137.

<sup>2</sup> Wenneras Christine & Wold Agnès, « Nepotism and Sexism in Peer-review », Nature, 1997, vol. 387, p. 341-343.

<sup>3</sup> Ross M. B. et al., "Women are Credited Less in Science than are Men", Nature, Juin 2022 (<https://doi.org/10.1038/s41586-022-04966-w> (2022)).

<sup>4</sup> C'est en ce sens que plaide la LERU (League of European Research Universities), dans son rapport intitulé « A Pathway towards Multidimensional Academic Careers » (janvier 2022, B. Overlaet). [https://www.leru.org/files/Publications/LERU\\_PositionPaper\\_Framework-for-the-Assessment-of-Researchers.pdf](https://www.leru.org/files/Publications/LERU_PositionPaper_Framework-for-the-Assessment-of-Researchers.pdf)

## PROGRAMME RESPECT - POUR COMBATTRE LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES

L'objectif du programme Respect est, selon les termes du message du 24 mars 2022 du Recteur, de « renforcer et d'améliorer les dispositifs existants, mais aussi d'engager des réformes structurelles après une évaluation complète de la situation par un comité indépendant<sup>(1)</sup> ».

Dans le rapport intermédiaire de ce comité, transmis lors de la réunion du 25 août 2022 du Comité pour la Prévention et la Protection du travail de l'UCLouvain, le comité d'experts indique que sa mission consiste à réaliser une analyse complète du dispositif actuel de l'UCLouvain de lutte contre le harcèlement et les violences de genre. Il s'agit d'examiner sa cohérence sur le plan réglementaire, sur le plan organisationnel et sur le plan de l'accompagnement des personnes.

Le comité a interprété son mandat comme une demande de déterminer ce que devraient être les principes structurant une politique de lutte contre le harcèlement et les violences de genre au service du Programme Respect des droits fondamentaux, de l'excellence universitaire et du développement durable.

Le comité prépare un rapport dans lequel seront formulées des propositions concrètes d'amélioration, y compris en vue d'une adaptation des procédures et des règlements par les instances concernées, en particulier les règlements disciplinaires. Les propositions concernant le personnel feront l'objet d'un examen par le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

<sup>1</sup> S'il n'est certes pas permis de douter a priori de l'impartialité et de la neutralité dont fera preuve ce comité d'experts, on peut certes se demander s'il est opportun de le qualifier d'indépendant dès lors que ses membres appartiennent (ou ont appartenu) toutes et tous à l'UCLouvain.

## LA LUTTE CONTRE LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

- Un projet de décret portant assentiment de la Fédération Wallonie-Bruxelles à la convention de l'Organisation Internationale du travail n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

En juin 2019, la Conférence internationale du Travail a voté en faveur de l'adoption d'une nouvelle convention visant à combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Cette nouvelle convention n°190 protège tous les travailleurs et toutes les travailleuses, quel que soit leur statut contractuel ; les stagiaires, les apprentis (apprenties), les personnes en formation, les travailleurs et travailleuses licencié-es, les personnes bénévoles et les personnes à la recherche d'un emploi.

Cette convention met l'accent notamment sur la violence basée sur le genre et s'applique à tous les secteurs, public ou privé, en zone urbaine ou rurale, de l'économie formelle ou informelle. Elle consacre le droit de toute personne à un environnement de travail exempt de tout comportement de violence et elle rappelle aux États membres de l'OIT leur responsabilité de promouvoir un climat général de tolérance zéro.

Ce projet de décret 430 (2021-2022) - n°1, déposé le 29 août 2022 est accessible sur :

<https://archive.pfwb.be/1000000020d205d>

Le décret a été adopté à l'unanimité du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles le 14 septembre 2022.