



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Recherche
et de l'Enseignement supérieur

La Ministre

Réponse de Madame la Ministre de la Recherche et de l'Enseignement supérieur à la question parlementaire n°3387 du 24 décembre 2025 de Madame la Députée Liz Braz

1. Madame la ministre considère-t-elle que l'accumulation d'articles, de témoignages et de signalements relatifs au harcèlement, aux pratiques managériales contestées, au favoritisme et aux représailles au sein de l'Université du Luxembourg peut encore être traitée comme une succession de cas isolés ?

Je tiens à souligner d'emblée que je prends les critiques émises au cours des derniers mois très au sérieux. Je me fais rapporter en permanence sur la situation à l'Université, tout en entretenant moi-même des échanges continus avec les principaux responsables.

Dans le cadre des prises de position que j'ai sollicitées dans ce contexte, je me suis vu informer, entre autres, que l'Université du Luxembourg procède régulièrement à une enquête de satisfaction des employés qui révèle, depuis son lancement en 2019, un taux de satisfaction élevé, à la fois au niveau du personnel enseignant-chercheur et personnel administratif et au niveau des doctorants. De plus, le taux de rotation moyen des employés de l'Université a été inférieur à 5,3% sur les 5 dernières années.

Entre 2020 et 2025, le service des ressources humaines de l'Université a enregistré un total de 27 plaintes, soit une moyenne de 4 à 5 par an, pour une population moyenne de 2500 employés. Chaque cas est pris très au sérieux et examiné avec la plus grande attention. Les analyses et/ou enquêtes menées ont mis en évidence que 3 cas sur les 27 reportés pourraient être légalement qualifiés de harcèlement. Ces 3 cas ont fait l'objet de sanctions disciplinaires. Les autres plaintes ont fait l'objet d'un suivi approprié et individualisé.

L'Université dispose de tout un ensemble de dispositifs qui ont pour but d'assurer la prévention et la prise en charge des situations signalées, incluant l'accompagnement des personnes concernées, et de permettre une gestion appropriée des situations et une résolution dans les meilleurs délais.

Il convient également de noter que l'évaluation institutionnelle de l'Université, réalisée dans le cadre de l'évaluation de la recherche de l'Université menée en 2024-2025, n'a pas mis en évidence des problèmes systémiques.

2. Madame la ministre estime-t-elle que les procédures internes actuelles de l'Université du Luxembourg suffisent à garantir une évaluation indépendante et impartiale des situations impliquant potentiellement des rapports hiérarchiques forts, en particulier vis-à-vis du personnel précaire et des doctorants ?

La carrière universitaire est à la fois très enrichissante et compétitive dès le départ, la communauté des doctorants étant reconnue comme particulièrement vulnérable. L'Université du Luxembourg accueille environ 1000 doctorants, dont plus de 200 soutiennent leur thèse avec succès chaque année. Il convient de noter que le taux d'abandon des doctorants à l'Université du Luxembourg est d'environ 12%, contre un taux international qui peut se situer entre 30% et 50%. L'Université s'attache à réduire ce taux encore davantage en renforçant l'accompagnement des doctorants, notamment par le biais d'un contrat de formation doctorale définissant les droits et les responsabilités du doctorant et de son directeur de thèse, par un comité d'encadrement de thèse chargé d'accompagner le doctorant dans la préparation de sa thèse, ainsi que par une offre de formations dédiées dès le début de son parcours.



L'Université dispose d'un éventail de canaux, publiés sur son site internet et présentés lors des séances d'accueil des étudiants et employés, qui peuvent être utilisés pour faire part de préoccupations, tels que le système de signalement « Whistleblowing », la délégation du personnel, la délégation des étudiants, le service des ressources humaines, les psychologues, le service des études et de la vie étudiante, le bureau des écoles doctorales, les écoles doctorales et les équipes d'encadrement. Les préoccupations soulevées sont évaluées et examinées de manière approfondie, dans le but de parvenir à une résolution satisfaisante pour les collaborateurs concernés. Par ailleurs, une équipe de médiation (« Ombuds ») est à la disposition de la communauté pour prévenir et résoudre les conflits par le dialogue, la médiation ou encore le coaching.

3. Madame la ministre estime-t-elle qu'un audit externe et indépendant portant sur le climat de travail et d'étude, la gouvernance interne, le traitement des signalements de harcèlement et de favoritisme, et la protection contre les représailles, constitue aujourd'hui le seul outil crédible permettant d'établir les faits, de tirer les responsabilités institutionnelles et de restaurer la confiance au sein de l'Université ?

Le conseil de gouvernance de l'Université, organe de contrôle des activités de l'Université, a approuvé, lors de sa séance extraordinaire du 19 janvier 2026, le cahier des charges d'un appel d'offres en vue de confier à un prestataire externe et indépendant la réalisation d'un audit portant sur l'environnement de travail et les pratiques organisationnelles à l'Université du Luxembourg. Ce prestataire sera chargé de fournir une analyse approfondie des pratiques internes et des perceptions et de formuler des constats étayés ainsi que des recommandations concrètes et opérationnelles, dans le respect du cadre institutionnel, légal et réglementaire.

4. Étant donné que l'État est le financeur principal, pourquoi Madame la ministre de tutelle n'a-t-elle, à ce stade, pas encore pris l'initiative de mandater un tel audit indépendant, malgré la persistance des alertes publiques ?

Voir réponse 3.

5. Madame la ministre est-elle disposée à prévoir les moyens budgétaires et humains nécessaires à la réalisation d'un audit indépendant et à s'engager à en rendre publiques les conclusions, ainsi qu'à en assurer le suivi politique et administratif effectif ?

Les moyens budgétaires et humains nécessaires à la réalisation d'un audit indépendant sont disponibles, et je m'engage à rendre publics le rapport et ses conclusions, ainsi qu'à en assurer le suivi politique.

Luxembourg, le 27 janvier 2026

La Ministre de la Recherche
et de l'Enseignement supérieur

(s.) Stéphanie OBERTIN