

RAPPORT SUR L'ÉTAT  
DE L'ÉGALITÉ DE GENRE



2014-2015

## Introduction

---

Depuis 2012, l'Université libre de Bruxelles publie annuellement un rapport sur l'état de l'égalité de genre.

Ce quatrième volume porte sur l'année académique 2014-2015.

Il s'articule en trois chapitres.

Illustré par une vingtaine de graphiques, le premier chapitre dresse l'état des lieux chiffré de la répartition entre les femmes et les hommes à l'ULB, parmi la communauté étudiante, parmi les différentes catégories de personnel, au sein des organes de gestion de l'institution ainsi que relativement à l'attribution des crédits internes. L'ensemble des statistiques qui sous-tendent ce chapitre sont détaillées en annexe dans une vingtaine de tableaux.

Le deuxième chapitre expose les éléments de la politique menée par l'Université libre de Bruxelles concernant la thématique de genre. Ils ont été regroupés en trois axes : l'institutionnel, l'enseignement et la recherche.

Quant au troisième chapitre, il évoque les principales actions menées par l'ULB en matière d'égalité des genres au cours de l'année académique 2014-2015. Elles sont présentées comme des *bonnes pratiques* de trois ordres : au niveau institutionnel, concernant les personnels et donnant de la visibilité aux questions et débats que pose la problématique de genre dans une institution universitaire mais aussi dans la Société en général.

S'appuyant sur les commentaires formulés à l'analyse des statistiques décrivant la répartition entre les femmes et les hommes à l'ULB, d'une part, et sur les *hauts faits* qui ont caractérisé la politique de genre de l'Université en 2014-2015, d'autre part, le rapport se termine par une dizaine de perspectives que l'institution pourrait s'approprier pour le futur.

# 1. Etat chiffré de la situation

---

L'objectif de ce premier chapitre est de rassembler des données statistiques afin d'analyser la problématique de genre à l'Université libre de Bruxelles. Les chiffres présentés mettent en exergue la répartition femmes-hommes parmi les corps constituant la communauté universitaire ainsi qu'au sein des instances de l'Université.

La première section est consacrée au corps étudiantin. La répartition selon le sexe des étudiant.e.s inscrit.e.s et diplômé.e.s par secteur et par domaine d'études y est notamment examinée.

Les données concernant la répartition selon le sexe des membres du corps académique, du corps scientifique et du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS) de l'ULB sont analysées dans la deuxième section. L'évolution des carrières fait l'objet d'une rubrique spécifique.

Le troisième volet décrit la représentation des femmes et des hommes au sein des organes d'avis et décisionnels de l'ULB.

Un regard sur l'attribution des crédits (de recherche, pour l'enseignement, etc.) clôture ce premier chapitre.

Afin de faciliter la lecture de ce rapport, le corps du texte comprend uniquement des graphiques mettant en évidence certains points de l'analyse des données chiffrées. Toutes ces dernières se trouvent dans les tableaux repris dans le chapitre 5 consacré aux annexes.

La Chancellerie de l'Université – principal auteur de cet état des lieux – n'est pas une entité de recherche. Ainsi, le but de la présente compilation n'est pas de procéder à des analyses approfondies mais de rendre accessible un ensemble de données aux chercheuses et aux chercheurs expert.e.s dans le domaine.

## 1.1 La communauté étudiante de l'ULB

Arrêtées au 1<sup>er</sup> juin 2015, les données reprises dans ce chapitre, établies par le Service statistiques et études prospectives du Bureau d'études et de projets, portent sur la communauté étudiante de l'ULB. Les informations concernent la répartition selon le sexe des étudiant.e.s régulièrement inscrit.e.s, des étudiant.e.s inscrit.e.s pour la première fois en première année de premier cycle (BA1) ainsi que des diplômé.e.s par secteur et domaine d'études.

Un point de focus est consacré aux inscriptions au master en Sciences du travail à finalité genre et inégalités. La mobilité étudiante, les inscriptions et les diplômé.e.s par secteur et domaine d'études pour le doctorat sont également examinés.

Au 1<sup>er</sup> juin 2015, le corps estudiantin de l'ULB compte 25.154 membres régulièrement inscrit.e.s, dont 13.526 femmes, soit 54 %.

Selon les chiffres reçus du Conseil des Recteurs des universités francophones de Belgique pour l'édition précédente du rapport sur l'état de l'égalité de genre, la proportion de femmes inscrites à l'ULB était de 52 % (n = 8.005) en 2002-2003.

Le Décret définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études du 7 novembre 2013 (Décret *Paysage*) définit l'inscription régulière (article 15, § 1<sup>er</sup>, 44<sup>o</sup>) comme *l'inscription pour une année académique portant sur un ensemble cohérent et validé par le jury d'unités d'enseignement d'un programme d'études pour lequel l'étudiant satisfait aux conditions d'accès et remplit ses obligations administratives et financières.*

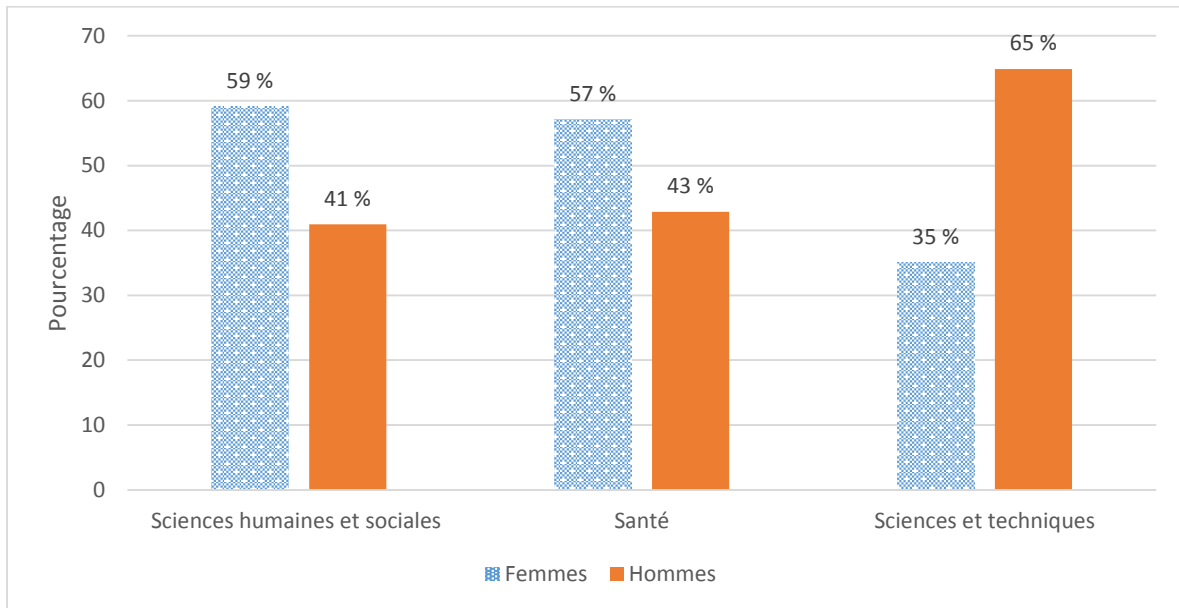
En Fédération Wallonie-Bruxelles, les cursus de l'enseignement universitaire sont répartis en 21 domaines d'études regroupés en trois secteurs.

- 1) Sciences humaines et sociales.
- 2) Santé.
- 3) Sciences et techniques.

Le graphique 1 présente la répartition des inscriptions à l'ULB pour l'année académique 2014-2015 selon le sexe par secteur d'études. La proportion de femmes est :

- 1) de 59 % (n = 8.219) en Sciences humaines et sociales ;
- 2) de 57 % (n = 3.533) en Santé ;
- 3) de 35 % (n = 1.774) en Sciences et techniques.

**Graphique 1 : Répartition des inscriptions à l'ULB selon le sexe et par secteur d'études pour l'année 2014-2015 (situation au 1<sup>er</sup> juin 2015)**



A titre de commentaire illustratif, comme constaté dans l'édition précédente de l'état des lieux sur la politique de genre à l'ULB, les trois domaines d'études, tous niveaux confondus, dans lesquels les étudiantes sont les plus nombreuses, au 1<sup>er</sup> juin 2015, restent :

- 1) Sciences psychologiques et de l'éducation (79 %, soit n = 1.614) ;
- 2) Sciences vétérinaires (78 %, soit n = 183) ;
- 3) Langues, lettres et traductologie (74 %, soit n = 565).

De manière inverse, les trois domaines d'études dans lesquels la proportion d'hommes est la plus importante, le 1<sup>er</sup> juin 2015, sont :

- 1) Sciences de l'ingénieur et technologie (78 %, soit n = 1.121) ;
- 2) Sciences (65 %, soit n = 1.336) ;
- 3) Philosophie (63 %, soit n = 149).

Ce dernier domaine est suivi de près par celui des Sciences économiques et de gestion dans lequel la part des hommes est de 62 % (n = 1.170).

A priori, les commentaires qui précèdent n'induisent pas pour autant la volonté de fixer des objectifs par lesquels une répartition homogène des étudiant.e.s (50 % / 50 %) serait pertinente dans tous les domaines d'études.

A un autre égard, les données disponibles pour cet état des lieux 2014-2015 ne livrent aucun chiffre relatif aux inscriptions à l'ULB en sciences informatiques.

Par ailleurs, à la rentrée académique 2014-2015, l'ULB lançait un master en Sciences du travail à finalité genre et inégalités (en Faculté des Sciences sociales et politiques). Ce cursus a pour objectif d'offrir une formation innovante, centrée sur le marché du travail et l'insertion, pour accompagner la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques d'égalité. Cette première année a vu l'inscription de 17 étudiant.e.s, dont 13 femmes (76 %).

### 1.1.1. Les premières inscriptions au premier cycle d'études

Parmi les étudiant.e.s inscrit.e.s pour la première fois en BA1 à l'ULB durant l'année académique 2014-2015, 51 % (n = 2.125) sont des femmes.

La répartition par secteurs d'études est celle-ci en ce qui concerne les femmes :

- 1) 55 % (n = 1.278) en Sciences humaines et sociales ;
- 2) 58 % (n = 532) en Santé ;
- 3) 34 % (n = 315) en Sciences et techniques.

Les trois domaines où elles sont les plus nombreuses sont les suivants :

- 1) Langues, lettres et traductologie (79 %, soit n = 132) ;
- 2) Sciences vétérinaires (78 %, soit n = 59) ;
- 3) Sciences psychologiques et de l'éducation (71 %, soit n = 272).

Ce *podium* n'étant pas tout à fait identique à celui concernant l'ensemble de la communauté étudiante.

Au 1<sup>er</sup> juin 2015, les hommes inscrits pour la première fois en BA1, lors de l'année académique 2014-2015, sont majoritaires dans les trois domaines suivants :

- 1) Sciences de l'ingénieur et technologie (80 %, soit n = 161) ;
- 2) Sciences (75 %, soit n = 266) ;
- 3) Sciences économiques et de gestion (63 %, soit n = 428).

### 1.1.2. Les diplômes obtenus en premier et deuxième cycles

A la fin de l'année académique 2013-2014, l'ULB a diplômé 5.112 étudiant.e.s (hors doctorat) dont 2.926 femmes (57 %).

Le graphique 2 présente la répartition selon le sexe et le secteur d'études des diplômé.e.s de l'ULB en 2013-2014. Les femmes diplômées de l'ULB le sont en majorité dans le secteur des Sciences humaines et sociales. Toutefois, deux des trois premiers domaines d'études dans lesquels les femmes sont en plus grand nombre font partie du secteur de la Santé, à savoir : Sciences vétérinaires (86 %, soit n = 36) et Sciences de la Santé publique (80 %, soit n = 64). Le 1<sup>er</sup> juin 2015, elles sont d'ailleurs majoritaires parmi les 205 étudiant.e.s

inscrit.e.s pour la première fois à la première année d'un master complémentaire en Sciences médicales à l'ULB (54 %). Le même cas de figure se présente pour les inscriptions au doctorat dans le secteur de la Santé (54 % de femmes, soit n = 49).

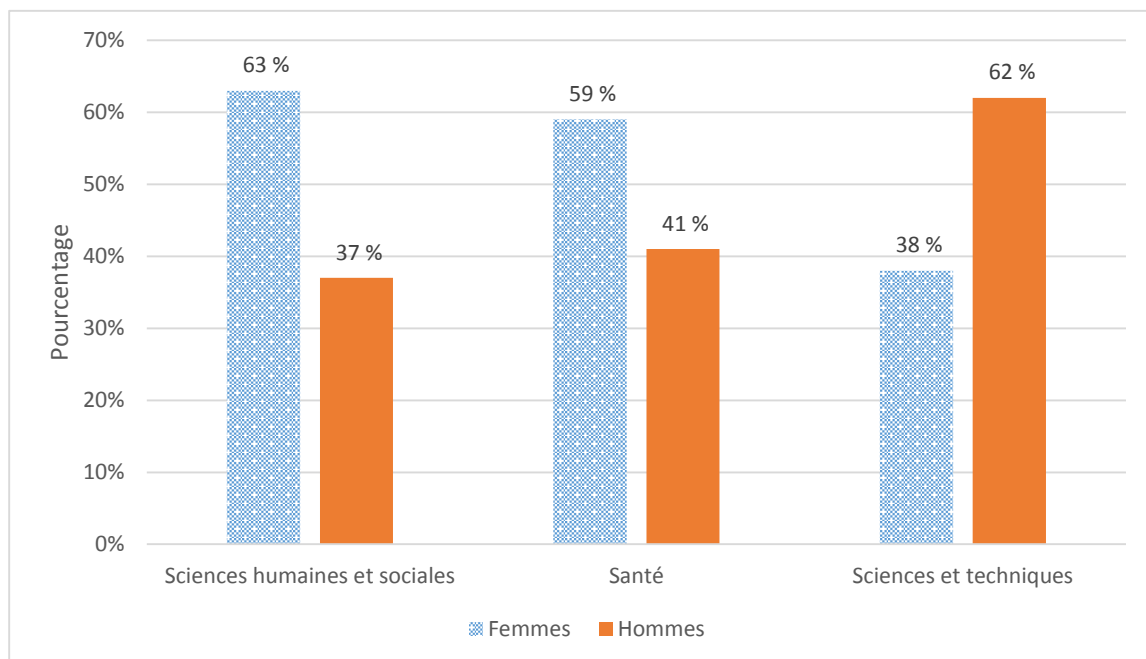
A titre de commentaire illustratif, les trois domaines d'études, classés par ordre d'importance, dans lesquels les femmes diplômées en 2013-2014 sont majoritaires sont :

- 1) Sciences vétérinaires (86 %, soit n = 36) ;
- 2) Sciences psychologiques et de l'éducation (84 %, soit n = 657) ;
- 3) Sciences de la Santé publique (80 %, soit n = 64).

De manière inverse, les hommes diplômés en 2013-2014 sont les plus nombreux dans les domaines d'études suivants :

- 1) Sciences de l'ingénieur (77 %, soit n = 244) ;
- 2) Sciences agronomiques et ingénierie biologique (61 %, soit n = 47) ;
- 3) Sciences économiques et de gestion (61 %, soit n = 407).

**Graphique 2 : Répartition des diplômé.e.s de l'ULB selon le sexe et par secteur d'études pour l'année 2013-2014 (situation au 1<sup>er</sup> juin 2015)**



Parmi les commentaires illustratifs mis en évidence ci-avant, observons que le *podium* des trois premiers domaines d'études ne sont pas exactement identiques si l'analyse de la répartition des étudiant.e.s porte sur la communauté étudiante dans son ensemble, sur les premières inscriptions au premier cycle d'études ou encore sur les diplômes obtenus en premier et deuxième cycles.

Comparons également dans un tableau de synthèse la répartition des inscriptions et des diplômé.e.s en premier et deuxième cycle selon le sexe et par secteur d'études.

**Tableau synthétique 1 : Répartition des inscriptions et des diplômé.e.s en premier et en deuxième cycles à l'ULB selon le sexe et par secteur d'études (situation au 1<sup>er</sup> juin 2015)**

		Sciences humaines et sociales (en %)	Santé (en %)	Sciences et techniques (en %)
Femmes	Inscriptions	59	57	35
	Diplômées	63	59	38
Hommes	Inscriptions	41	43	65
	Diplômés	37	41	62

### 1.1.3. La mobilité étudiante

Deux types de mobilité étudiante sont présentés dans cette section, la mobilité OUT et la mobilité IN.

La première concerne les étudiant.e.s de l'ULB qui accomplissent une partie de leurs études (un quadrimestre ou une année) dans une autre université dans le cadre d'échanges internationaux tels que le célèbre programme Erasmus. Selon les accords facultaires, des séjours peuvent également être autorisés hors Europe.

Les données statistiques les plus récentes disponibles centralement à l'Université concernant ces étudiant.e.s *outgoing* sont relatives à l'année académique 2013-2014. Sur 721 acceptations d'*outgoing*, 50,5 % sont des étudiantes (n = 364). Cette proportion est relativement stable au cours des cinq dernières années (depuis 2009-2010).

Quant à la mobilité IN, elle vise les étudiant.e.s d'autres universités qui effectuent un séjour à l'ULB.

Dans ce second cas, les données les plus actuelles ventilées par sexe disponibles au Département enseignement de l'ULB se rapportent à l'année académique 2011-2012. Sur les 846 dossiers *incoming* admis, 67,6 % sont des étudiantes (n = 572). Cette proportion est relativement constante au cours des trois dernières années (depuis 2009-2010).

### 1.1.4. Les premières inscriptions au doctorat

Parmi les personnes qui se sont inscrites pour la première fois au doctorat en 2014-2015, le 1<sup>er</sup> juin 2015, 45 % sont des femmes (n = 198) et 55 % des hommes (n = 244).

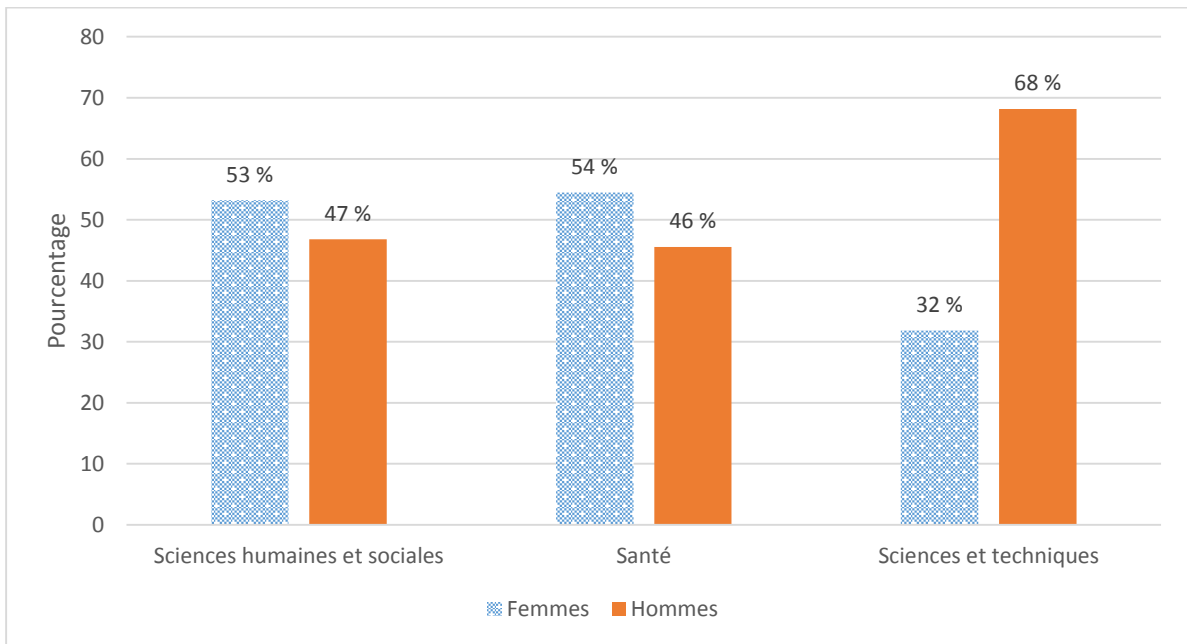
En termes de secteur d'études, les hommes sont uniquement majoritaires dans le secteur des Sciences et techniques (68 %, soit n = 122), ce qui s'explique par leur présence massive dans le domaine des Sciences de l'ingénieur et technologie (82 %, soit n = 46).

Le graphique 3 montre que les femmes dépassent les hommes pour ce qui concerne les inscriptions au doctorat dans le secteur des Sciences humaines et sociales et le secteur de la Santé.



En regard des inscriptions dans les deux premiers cycles d'études, l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes dans ces deux secteurs diminue tandis qu'il se creuse dans le secteur des Sciences et techniques.

**Graphique 3 : Répartition des premières inscriptions au doctorat à l'ULB selon le sexe et par secteur d'études pour l'année 2014-2015 (situation au 1<sup>er</sup> juin 2015)**



En ce qui concerne les domaines d'études, les femmes sont essentiellement inscrites, au 1<sup>er</sup> juin 2015, au doctorat en Langues, lettres et traductologie (87 %, soit n = 13), Sciences psychologiques et de l'éducation (75 %, soit n = 18), Art et sciences de l'art (75 %, soit n = 6), Sciences de la santé publique (67 %, soit n = 6), Criminologie (67 %, soit n = 3) ainsi que dans le domaine des Sciences de la motricité (60 %, soit n = 3).

Outre le domaine des Sciences de l'ingénieur et technologie (82 %, soit n = 46), les hommes sont majoritaires dans les domaines suivants : Information et communication (77 %, soit n = 10), Sciences agronomiques et ingénierie biologique (75 %, soit n = 6) ainsi qu'en Art de bâtir et urbanisme (71 %, soit n = 12).

Soulignons que certaines cohortes sont particulièrement restreintes.

Sous un autre angle d'analyse, ni le Département recherche, ni le Département enseignement de l'ULB ne disposent d'une vue générale sur la répartition femmes-hommes des membres du corps académique supervisant actuellement une thèse de doctorat.

### 1.1.5. Les diplômes obtenus au doctorat

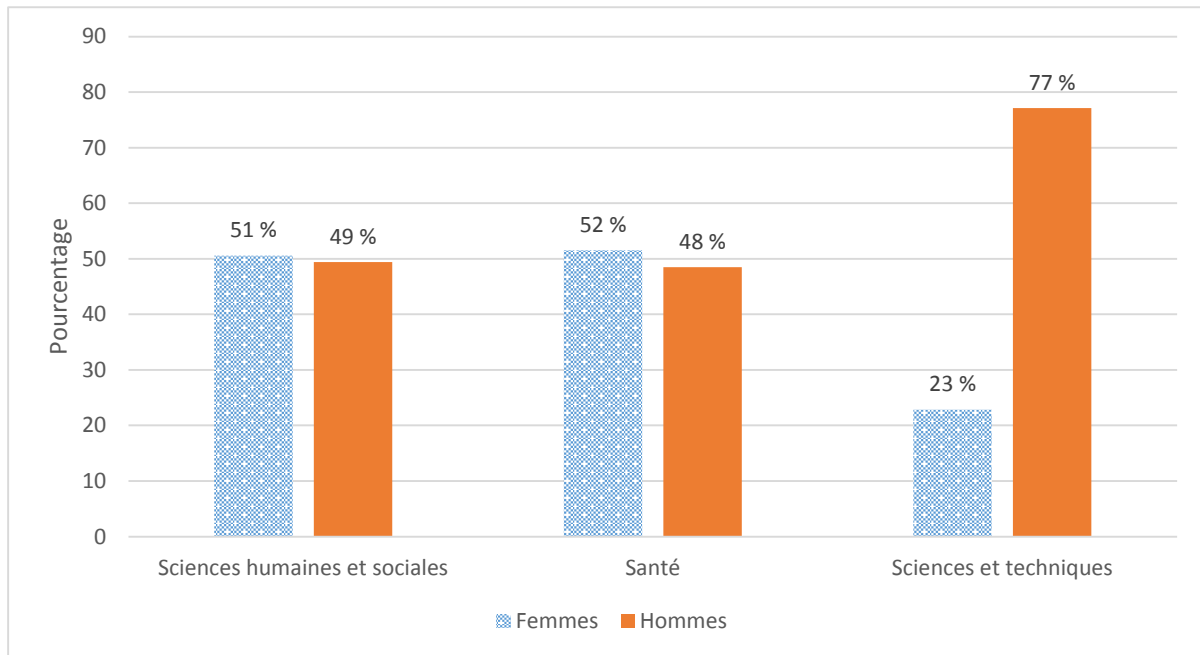
La majorité des thèses défendues, durant l'année académique 2013-2014, l'ont été par des hommes (62 %, soit n = 139).

La répartition par secteur d'études montre toutefois que les hommes sont uniquement majoritaires dans ce qui a trait aux Sciences et techniques (77 %, soit n = 81).

En revanche, les femmes diplômées docteurs sont légèrement plus nombreuses dans le secteur des Sciences humaines et sociales (51 %, soit n = 43) ainsi que dans le secteur de la Santé (52 %, soit n = 17).

Le détail par domaine d'études figure dans le tableau 5 du chapitre 5.

**Graphique 4 : Répartition des diplômes obtenus au doctorat à l'ULB selon le sexe et par secteur d'études pour l'année 2013-2014 (situation au 1<sup>er</sup> juin 2015)**



Comparons, pour le troisième cycle, dans un deuxième tableau de synthèse, la répartition des inscriptions et des diplômé.e.s selon le sexe et par secteur d'études.

**Tableau synthétique 2 : Répartition des premières inscriptions et des diplômé.e.s au doctorat à l'ULB selon le sexe et par secteur d'études (situation au 1<sup>er</sup> juin 2015)**

		Sciences humaines et sociales (en %)	Santé (en %)	Sciences et techniques (en %)
Femmes	Inscriptions	53	54	32
	Diplômées	51	52	23
Hommes	Inscriptions	47	46	68
	Diplômés	49	48	77

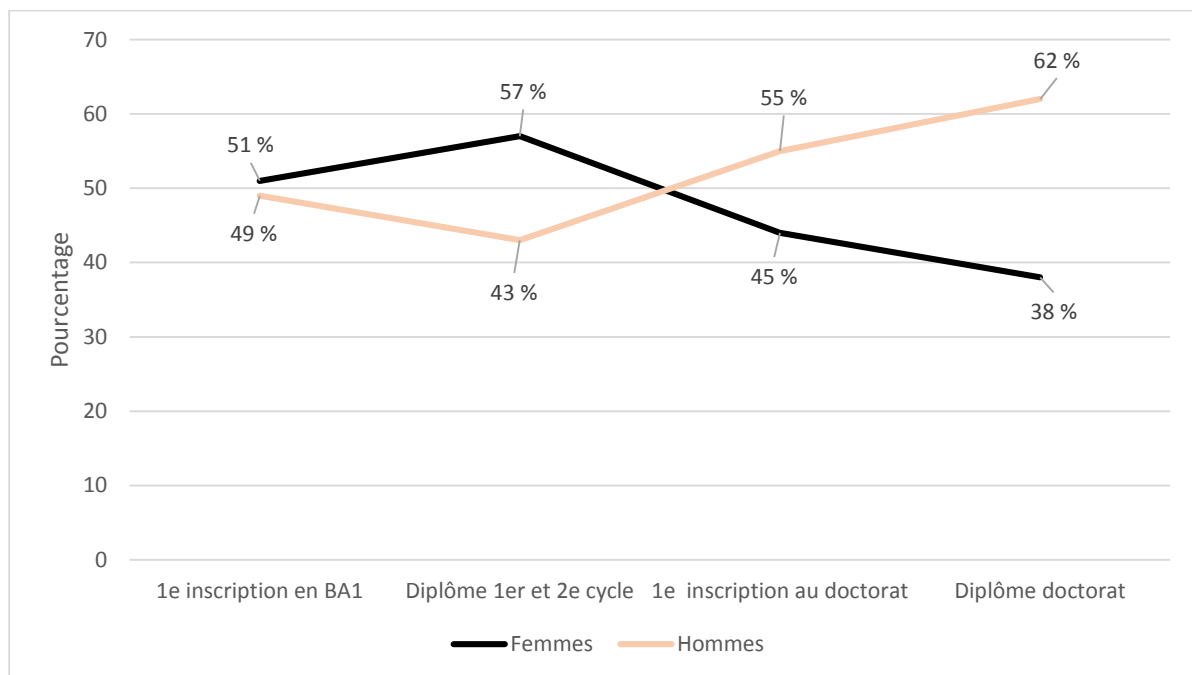
### 1.1.6. Répartition selon le sexe au fil du parcours étudiant

A titre illustratif, le graphique 5 schématise la proportion de femmes et d'hommes aux différents stades du cursus d'études, entre la première inscription en BA1 jusqu'à l'obtention du diplôme de doctorat.

Les courbes permettent d'afficher les tendances par sexe selon les éléments suivants :

- 1) Les premières inscriptions en BA1 pour l'année 2014-2015 ;
- 2) Le nombre de diplômé.e.s pour le premier et le deuxième cycles pour l'année 2013-2014 ;
- 3) Les premières inscriptions au doctorat pour l'année 2014-2015 ;
- 4) Le nombre de diplômes au doctorat pour l'année 2013-2014.

**Graphique 5 : Proportion de femmes et d'hommes tout au long du parcours étudiant à l'ULB (2013-2015)**

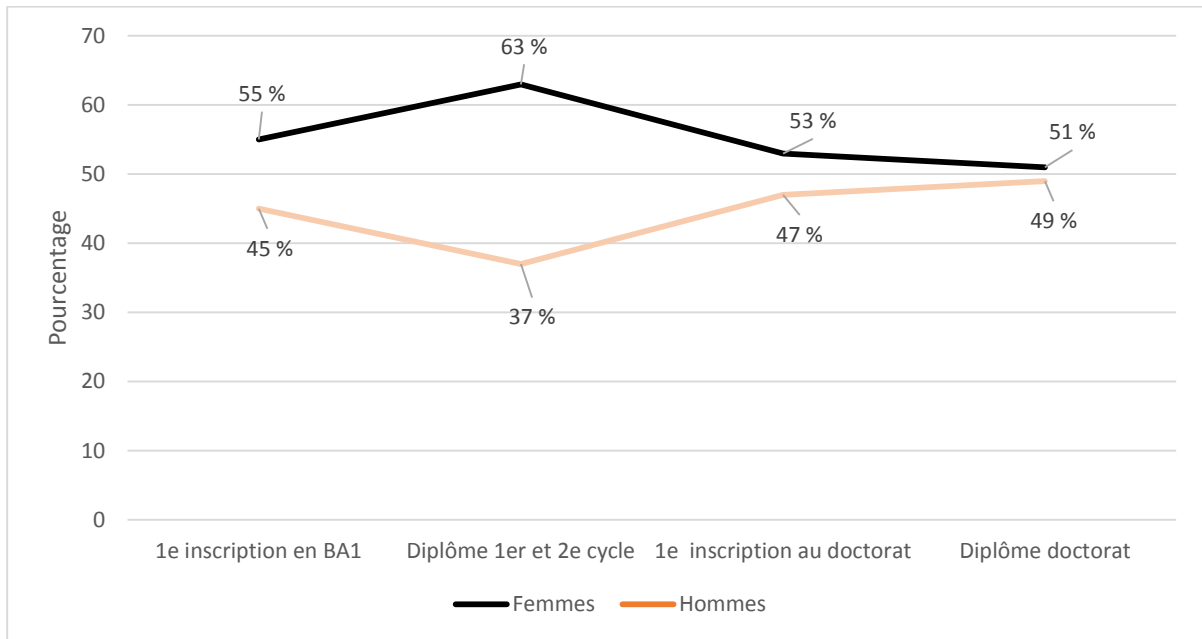


Si les femmes sont présentes en majorité jusqu'au diplôme de deuxième cycle, leur proportion diminue à partir de l'inscription au doctorat.

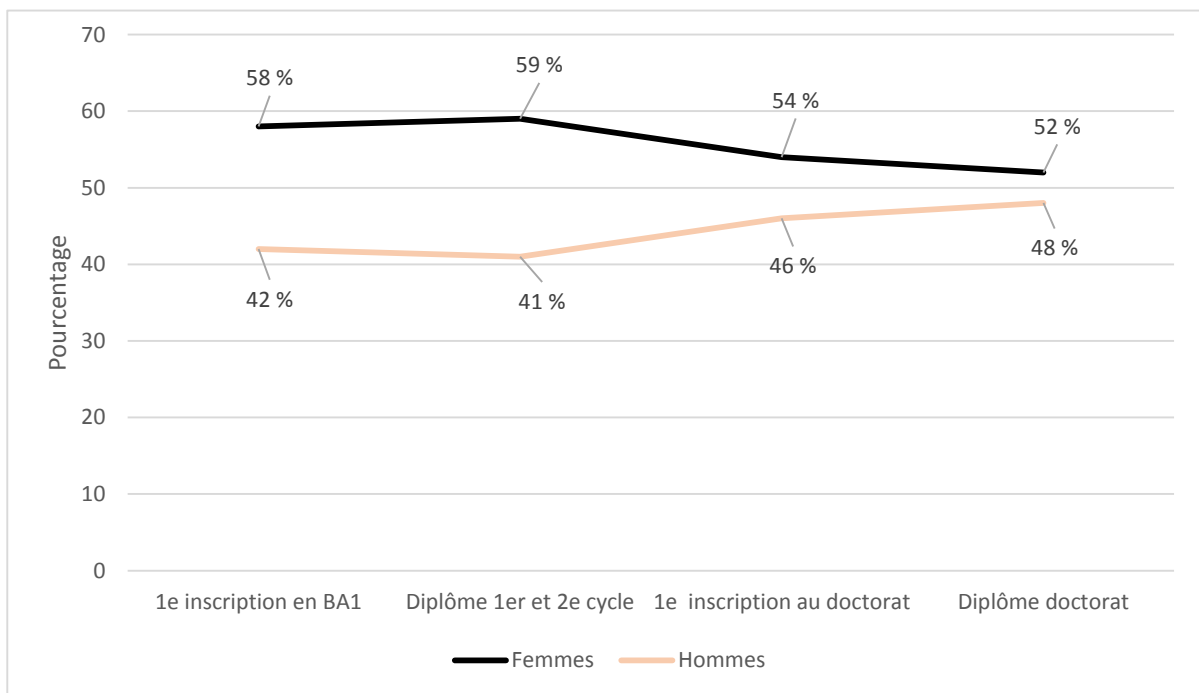
Toujours à titre d'illustration, la proportion de femmes et d'hommes tout au long du parcours étudiant à l'ULB est schématisée au sein des trois secteurs (Sciences humaines et sociales, Santé et Sciences et techniques) et de deux domaines d'études (Sciences psychologiques et de l'éducation, où les femmes sont les plus nombreuses, et Sciences de l'ingénieur, où les hommes sont les plus nombreux).

Les graphiques 6, 7 et 8 présentent respectivement la proportion de femmes et d'hommes aux différents stades du parcours étudiant au sein des secteurs cités ci-avant.

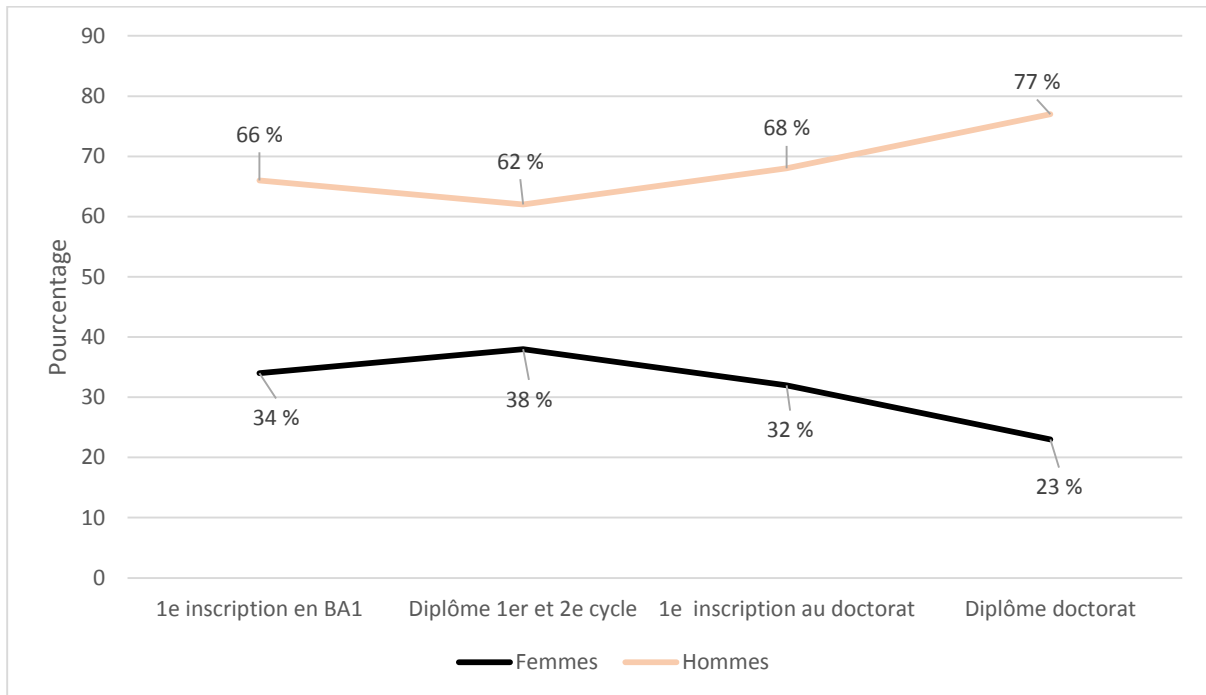
**Graphique 6 : Proportion de femmes et d'hommes tout au long du parcours étudiant à l'ULB au sein du secteur des Sciences humaines et sociales (2013-2015)**



**Graphique 7 : Proportion de femmes et d'hommes tout au long du parcours étudiant à l'ULB au sein du secteur de la Santé (2013-2015)**

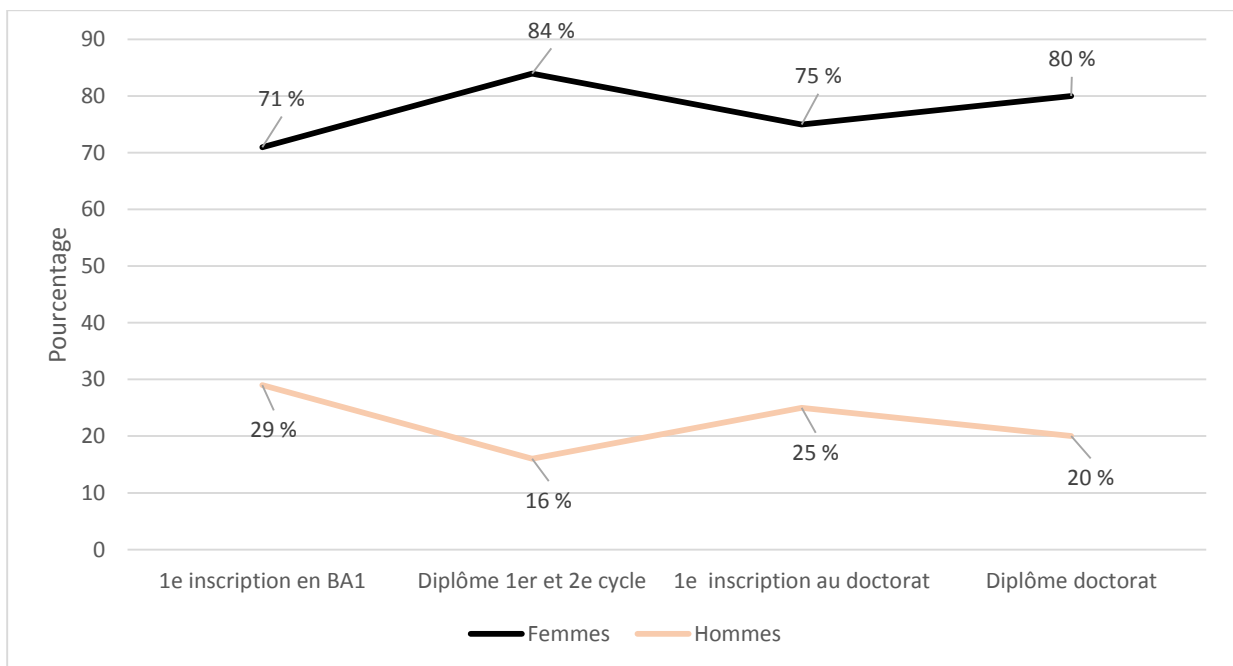


**Graphique 8 : Proportion de femmes et d'hommes tout au long du parcours étudiant à l'ULB au sein du secteur des Sciences et techniques (2013-2015)**

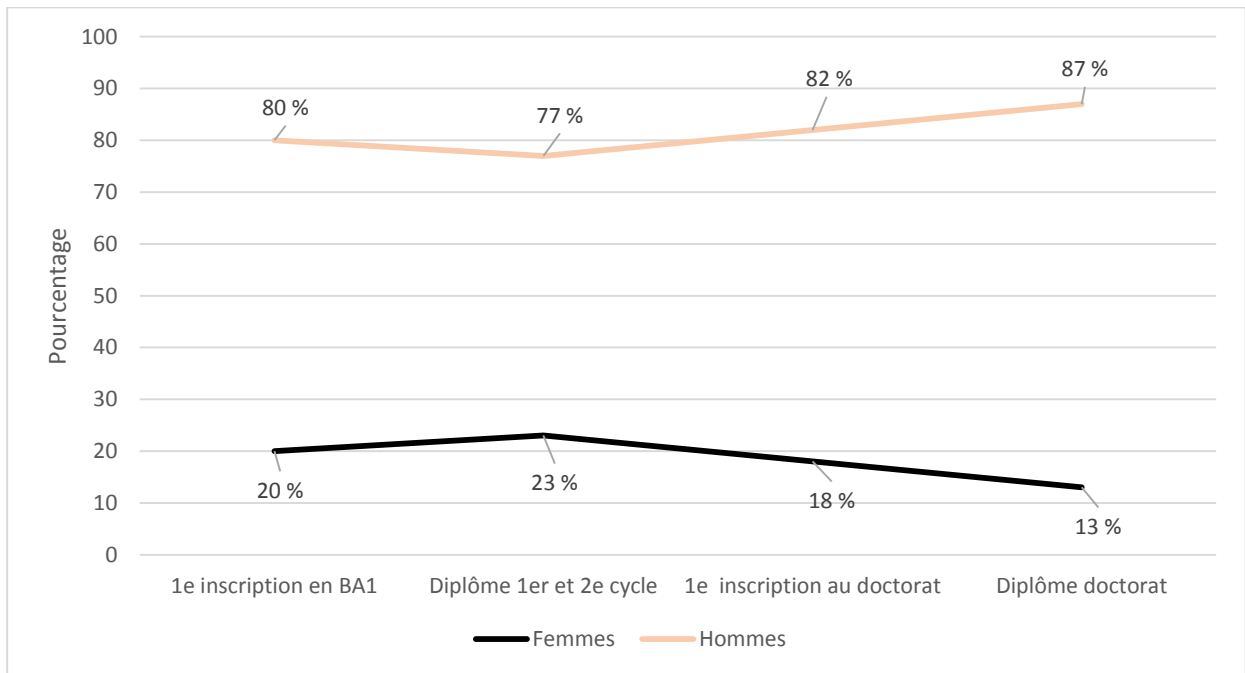


Les graphiques 9 et 10 détaillent respectivement la proportion de femmes et d'hommes aux différents stades du parcours étudiant au sein de deux domaines d'études, d'une part, en Sciences psychologiques et de l'éducation et, d'autre part, en Sciences de l'ingénieur.

**Graphique 9 : Proportion de femmes et d'hommes tout au long du parcours étudiant à l'ULB au sein du domaine d'études en Sciences psychologiques et de l'éducation (2013-2015)**



**Graphique 10 : Proportion de femmes et d'hommes tout au long du parcours étudiant à l'ULB au sein du domaine d'études en Sciences de l'ingénieur (2013-2015)**



## 1.2 Les personnels de l'ULB

Les chiffres repris dans cette deuxième section du premier chapitre présentent les données statistiques relatives aux personnels scientifique, académique ainsi qu'au personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS) de l'ULB. Sauf mention contraire, ils s'entendent sans le personnel de la Faculté d'Architecture financé hors de l'enveloppe budgétaire ULB (cadres d'extinction La Cambre et Horta). Ils ont été établis par le Service statistiques et études prospectives du Bureau d'études et de projets.

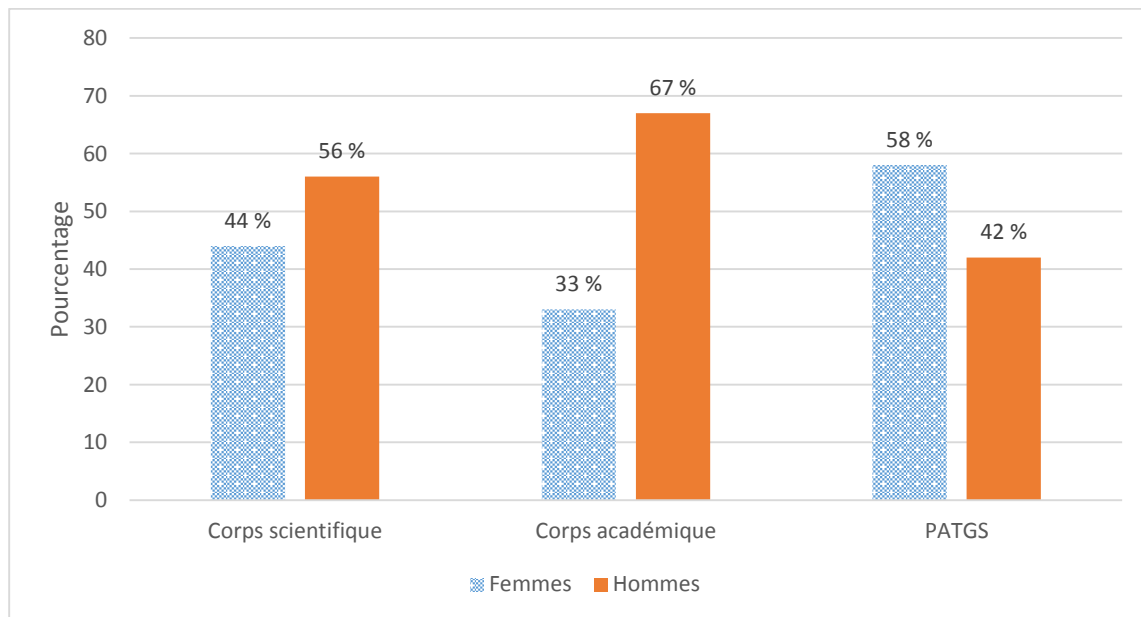
Les données chiffrées sont exprimées en équivalent temps plein (ETP) ou en pourcent (%). L'ensemble des informations est détaillé en annexe (point 5.4.2.).

Au 1<sup>er</sup> février 2015, l'ULB occupe, toutes catégories de personnels confondues, 3.658,3 ETP, dont 47 % de femmes (1.717 ETP).

Le graphique 11 présente la répartition du personnel à l'ULB au 1<sup>er</sup> février 2015.

Si, pour toutes les catégories de personnels confondues, l'égalité femmes-hommes est plus ou moins atteinte au sein de l'ULB, parmi le corps académique, les hommes sont majoritaires (67 %, soit 502,2 ETP). Les femmes sont davantage présentes dans le PATGS (58 %, soit 762,4 ETP).

**Graphique 11 : Répartition du personnel de l'ULB selon le sexe au 1<sup>er</sup> février 2015**



Pour ce qui a trait à la répartition femmes-hommes par catégorie d'âge (voir le tableau 8 en annexe), aucune différence majeure ne se remarque. Tout au plus, si 47 % des personnels de l'ULB sont des femmes (1.717 ETP), le pourcentage le plus élevé et le pourcentage le moins élevé sont ceux-ci : 51 % dans la tranche d'âge 46-50 ans (202,7 ETP) et 41 % dans la tranche d'âge supérieure à 60 ans (54 ETP).

### 1.2.1. Le corps scientifique

Au 1<sup>er</sup> février 2015, le corps scientifique compte 1.592,4 ETP, dont 701,95 occupés par des femmes (44 %).

Les trois fonctions dans lesquelles les femmes sont majoritaires, le 1<sup>er</sup> février 2015, sont :

- 1) Assistantes temps partiel (64 %, soit 19,5 ETP) ;
- 2) Assistantes chargées d'exercices adjointes à un titulaire de langue vivante (ATLV) (54 %, soit 8,1 ETP) ;
- 3) Post-doctorantes ULB (60 %, soit 3 ETP). Il s'agit des mandats réservés aux assistant.e.s de l'ULB, octroyés par cette dernière à charge de l'allocation de fonctionnement. Ils n'intègrent pas les post-doctorant.e.s relevant du secteur de la recherche contractuelle.

Quant aux hommes, au 1<sup>er</sup> février 2015, ils sont les plus nombreux dans les positions suivantes :

- 1) Assistants temps plein (60 %, soit 118 ETP) ;
- 2) Assistants chargés d'exercices (60 %, soit 54,7 ETP) ;
- 3) Assistants chargés d'enseignement (56 %, soit 4,8 ETP).

Entre 2008 et 2015, 21 mandats post-doctoraux ULB ont été attribués, répartis entre neuf femmes et 12 hommes.

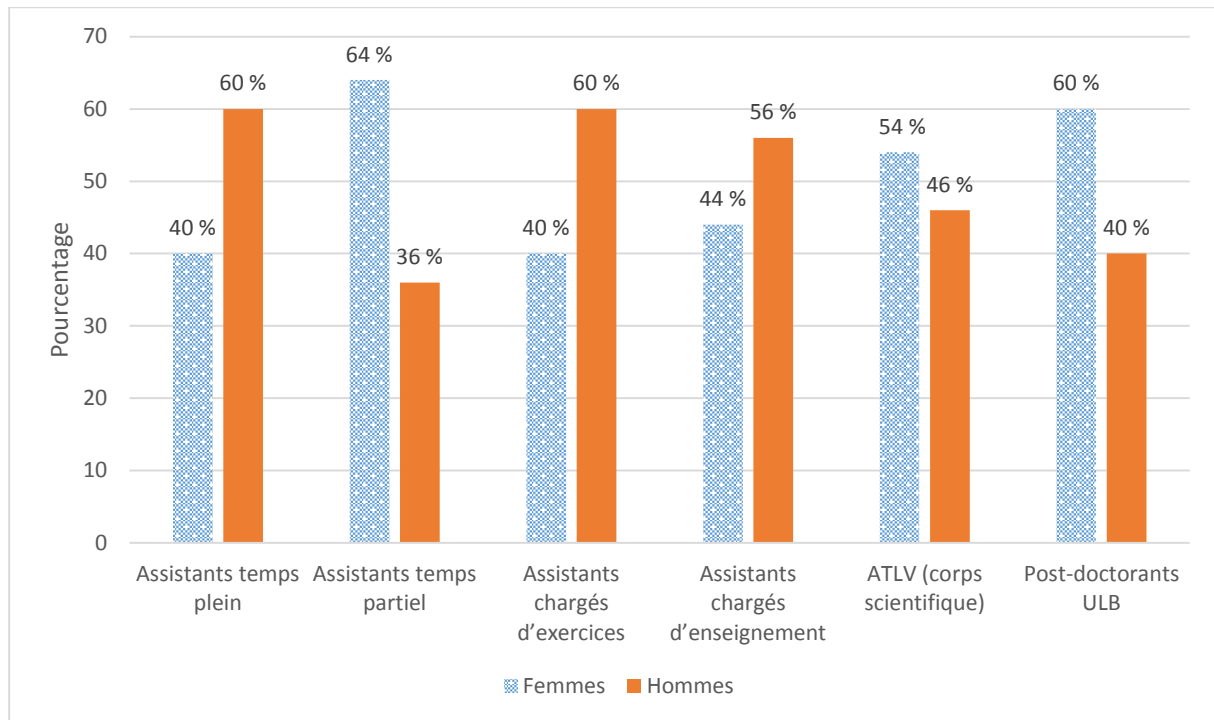
En 2014, deux mandats ont été octroyés, l'un à une femme, l'autre à un homme. Quatre candidatures avaient été présentées : une femme et trois hommes.

En 2015, seul un homme a obtenu ce poste. Six dossiers avaient été examinés : deux femmes et quatre hommes.

Le graphique 12 présente la répartition selon le sexe pour quelques fonctions au sein du corps scientifique de l'ULB au 1<sup>er</sup> février 2015.



**Graphique 12 : Répartition de quelques fonctions au sein du corps scientifique de l'ULB selon le sexe au 1<sup>er</sup> février 2015**



Outre les fonctions précitées à charge du budget de l'Université, des membres du corps scientifique sont engagés sur fonds extérieurs.

Parmi les chercheuses et les chercheurs, les hommes sont majoritaires (59 %, soit 447,6 ETP le 1<sup>er</sup> février 2015).

Sont comptabilisées au sein de la catégorie des chercheuses et chercheurs, les bourses post-doctorales. D'après les chiffres communiqués par le Bureau d'études et de projets, 30 % sont des femmes (n = 43 au 1<sup>er</sup> février 2015).

### 1.2.2. Le corps académique

Au 1<sup>er</sup> février 2015, le corps académique de l'ULB compte 754,9 ETP, dont 252,7 occupés par des femmes (33 %). Pour rappel, selon les Statuts organiques de l'Université, le corps académique est composé, d'une part, de l'ensemble des membres du corps enseignant (professeur.e.s ordinaires, professeur.e.s extraordinaires, professeur.e.s, chargé.e.s de cours, etc.) et, d'autre part, des membres du corps scientifique qui ont obtenu une thèse de doctorat (ou une thèse d'agrégation de l'enseignement supérieur) et qui ont été nommé.e.s à titre définitif.

Les femmes occupent majoritairement au 1<sup>er</sup> février 2015 les fonctions suivantes :

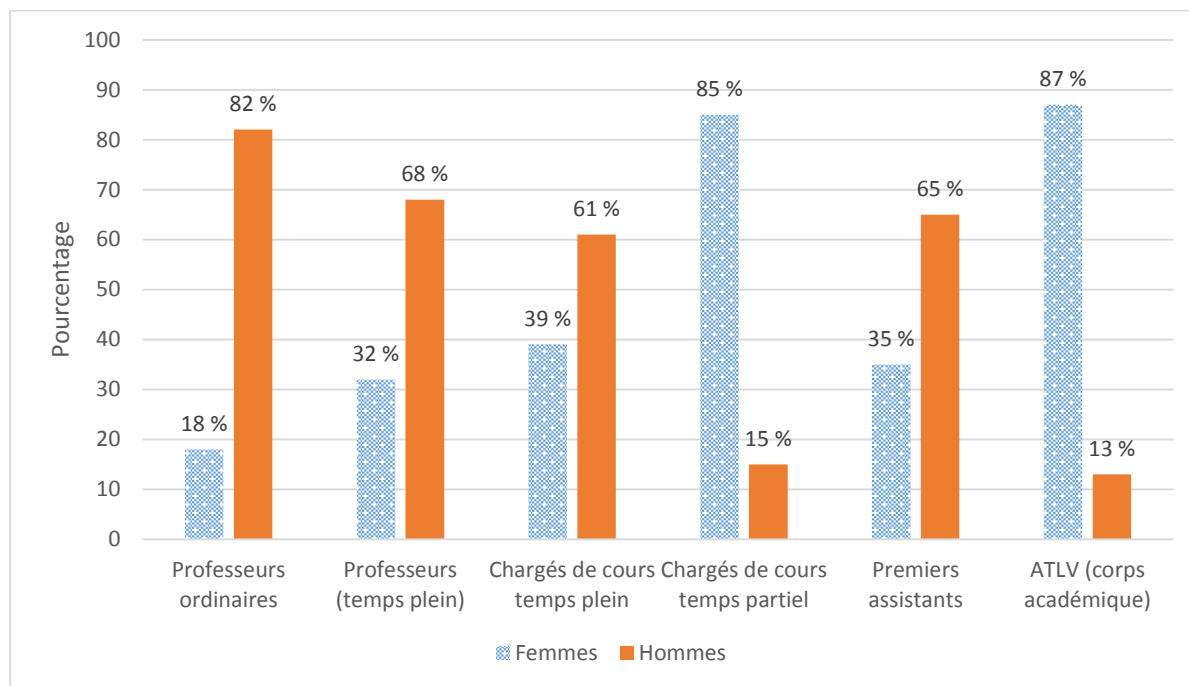
- 1) Chargées de cours temps partiel (85 %, soit 1,7 ETP) ;
- 2) Assistantes chargées d'exercices adjointes à un titulaire de langue vivante (ATLV) (87 %, soit 22,9 ETP).

Concernant les hommes, ils sont majoritaires, le 1<sup>er</sup> février 2015, dans les autres mandats du corps académique, notamment aux trois fonctions suivantes :

- 1) Professeurs ordinaires (82 %, soit 82 ETP) ;
- 2) Professeurs temps plein (68 %, soit 79 ETP) ;
- 3) Premiers assistants (65 %, soit 28 ETP).

Le graphique 13 présente la répartition selon le sexe et pour certains grades au sein du corps académique de l'ULB au 1<sup>er</sup> février 2015. Il est caricatural. L'examen de la répartition des femmes et des hommes entre les différents grades montre que le déséquilibre devient de plus en plus important au fur et à mesure de l'ascension des échelons de la carrière académique. Peu de professeurs ordinaires sont des femmes (18 %, soit 18 ETP).

**Graphique 13 : Répartition de quelques fonctions au sein du corps académique de l'ULB selon le sexe au 1<sup>er</sup> février 2015**



La lecture des données relatives aux mandats temps partiel, qu'elles concernent le corps scientifique ou le corps académique, est interpellante : les femmes occupent très majoritairement les fonctions d'assistantes temps partiel et de chargées de cours temps partiel. Un examen approfondi de ce constat pourrait être mené. Entre autres, des variations selon les domaines ou disciplines sont-elles observables ? De même, quelle est, le cas échéant, l'autre occupation ou situation professionnelle de ces femmes ? De plus, un parallèle est-il à faire avec la situation des femmes sur le marché du travail en général ? Etc. Une étude en soi pourrait être envisagée sur la question.

Les chiffres qui suivent s'intéressent aux candidatures ainsi qu'aux promotions dans le corps académique au 1<sup>er</sup> octobre 2014 et au 1<sup>er</sup> octobre 2015. Ils proviennent des documents présentés au Conseil académique. Une étude longitudinale des promotions au rang de professeur et de professeur ordinaire obtenues en 2014 et 2015 est établie.

Pour le détail de cette rubrique, le déroulement de la carrière académique considère les rangs ci-après :

- 1) Premier assistant ;
- 2) Chargé de cours ;
- 3) Professeur ;
- 4) Professeur ordinaire.

L'ensemble des données chiffrées de cette section est reprise en annexe au point 5.4.2.

### **Promotions au rang de premier assistant**

Pour le concours au rang de premier assistant au 1<sup>er</sup> octobre 2014, 41 candidatures ont été présentées dans les facultés et entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés : 22 femmes (54 %) et 19 hommes. Deux femmes ont accédé au grade de premier assistant (deux postes étaient vacants).

Pour le 1<sup>er</sup> octobre 2015, une nouvelle procédure visant deux chaires non profilées a été instaurée. Cinquante-neuf dossiers ont été introduits : 23 femmes (soit 39 %) et 36 hommes (trois de ces derniers se sont désistés avant l'issue de la procédure). In fine, deux hommes ont été retenus par le Conseil académique (tenant compte des années depuis l'obtention de sa thèse, l'un d'entre eux a été nommé en qualité de chargé de cours).

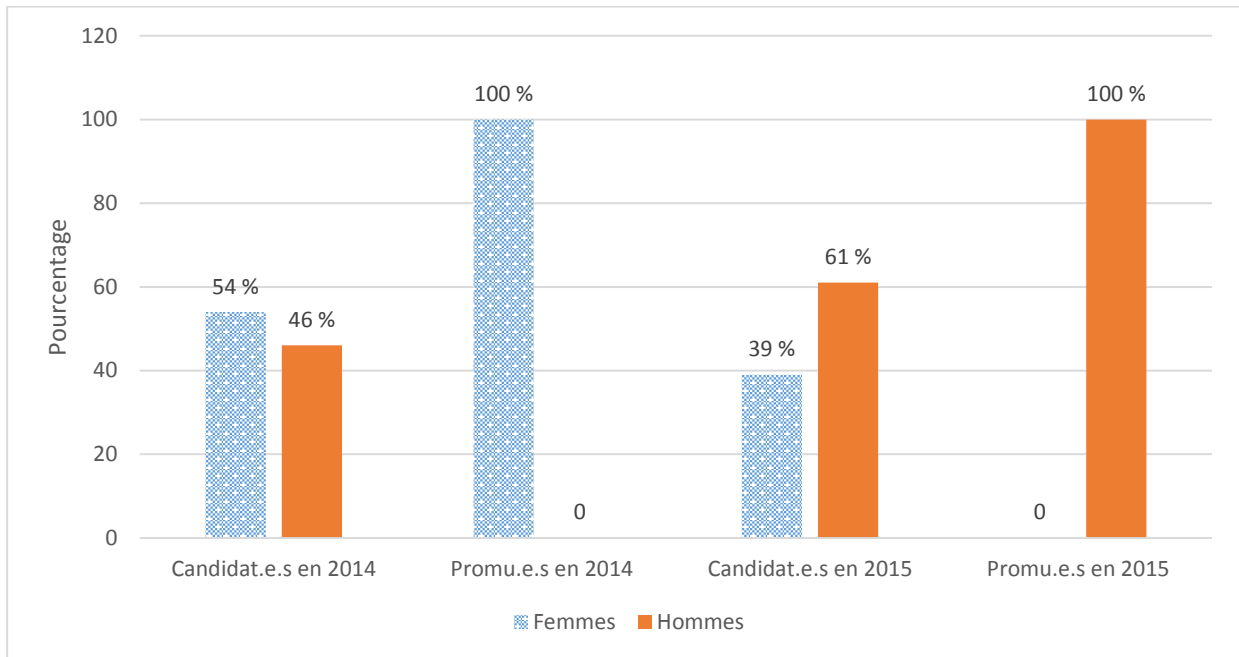
A un autre niveau mais pour des postes non profilés relativement comparables, le FRS-FNRS a octroyé à l'ULB, le 1<sup>er</sup> octobre 2015, un mandat de chercheur qualifié à quatre personnes : une femme (25 %) et trois hommes.

Ainsi, pour les six nouveaux mandats non profilés dans le corps académique de l'ULB au 1<sup>er</sup> octobre 2015, un a été endossé par une femme (17 %) et cinq par un homme.

Le graphique 14 présente les candidatures et les promotions au rang de premier assistant de l'ULB selon le sexe au 1<sup>er</sup> octobre 2014 et au 1<sup>er</sup> octobre 2015. Pour sa bonne lecture, rappelons que deux postes seulement étaient à attribuer : deux femmes ont été nommées en 2014 (100 %) et deux hommes en 2015 (100 %).

Il s'agit de la première étape de la carrière définitive dans le corps académique. Parmi les membres composant cette catégorie, 35 % sont des femmes (soit 15 ETP à l'ULB au 1<sup>er</sup> février 2015)

**Graphique 14 : Répartition des candidatures et promotions au rang de premier assistant à l'ULB selon le sexe au 1<sup>er</sup> octobre 2014 et au 1<sup>er</sup> octobre 2015**



### Promotions au rang de chargé de cours

Le 1<sup>er</sup> octobre 2014, en ce qui concerne les membres temps plein, deux femmes (29 %) et cinq hommes ont accédé à titre définitif au grade de chargé de cours (antérieurement leur mandat était temporaire). Dix candidatures – dont celle de trois femmes (30 %) – avaient été introduites.

Les chiffres sont les suivants au 1<sup>er</sup> octobre 2015 : 21 promotions à titre définitif, 6 concernant une femme (29 %). Vingt-six candidatures avaient été examinées : huit femmes figuraient dans cette liste (31 %).

Quatre hommes ont été promus chargés de cours temps partiel le 1<sup>er</sup> octobre 2014. Aucune femme n'a eu un titre équivalent (0 %). Au total, sept candidatures avaient été reçues : deux femmes (29 %) et cinq hommes.

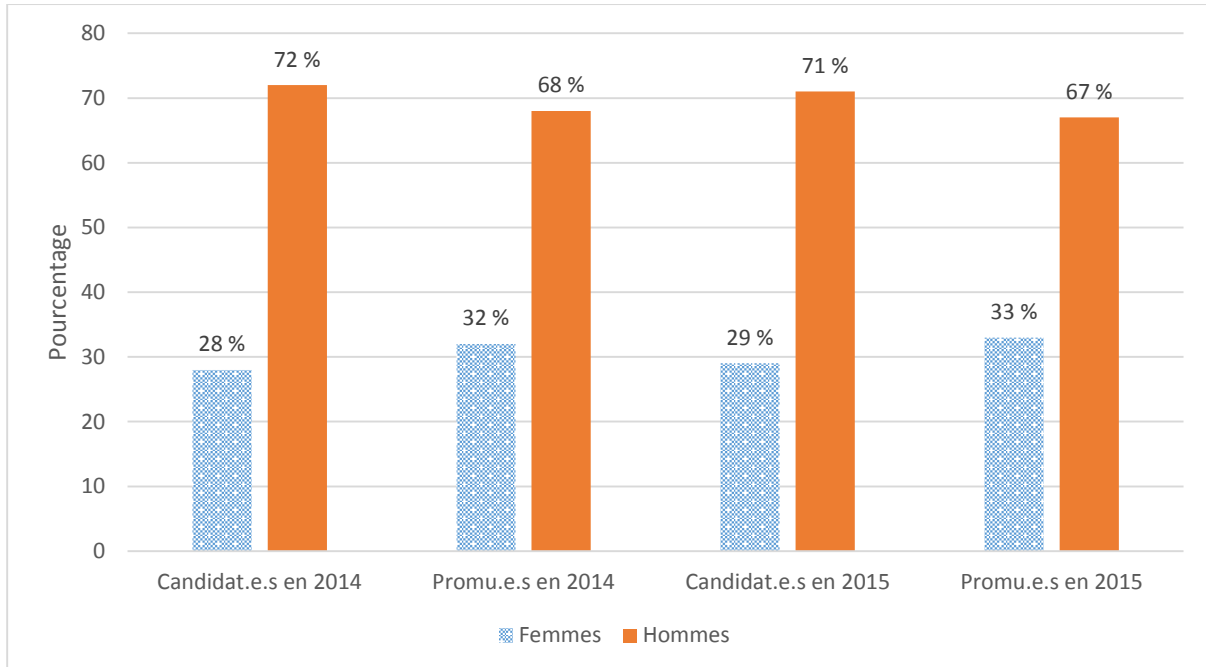
Sept personnes – cinq de sexe féminin (71 %) – ont été désignées chargé.e.s de cours temps partiel au 1<sup>er</sup> octobre 2015 (soit à titre temporaire, soit à titre définitif). Les candidatures étaient au nombre de 10 : six femmes (60 %) et quatre hommes.

Rappelons ici l'observation précédente sur la présence massive des femmes dans les fonctions de chargé de cours temps partiel.

Les statistiques propres à cette section n'incluent pas le résultat de la procédure interne dite d'*avancement*, accordant le titre de chargé de cours à des membres du corps scientifique définitif.

Le graphique 15 présente les candidatures et les promotions au rang de chargé de cours temps plein et temps partiel de l'ULB selon le sexe au 1<sup>er</sup> octobre 2014 et au 1<sup>er</sup> octobre 2015.

**Graphique 15 : Répartition des candidatures et promotions au rang de chargé de cours à l'ULB selon le sexe au 1<sup>er</sup> octobre 2014 et au 1<sup>er</sup> octobre 2015**



### Promotions au rang de professeur

Les membres du corps académique n'ont pas automatiquement droit à une promotion. Le nombre de désignations accordé annuellement varie selon le budget de l'Université, du coût moyen des salaires du corps académique ainsi que de la composition de ce dernier. Il est annoncé chaque année par la Rectrice ou le Recteur et entériné par le Conseil académique.

Actuellement, seuls les chargé.e.s de cours temps plein peuvent prétendre à la promotion au titre de professeur temps plein, à condition d'être docteur.e à thèse depuis 12 ans au moins.

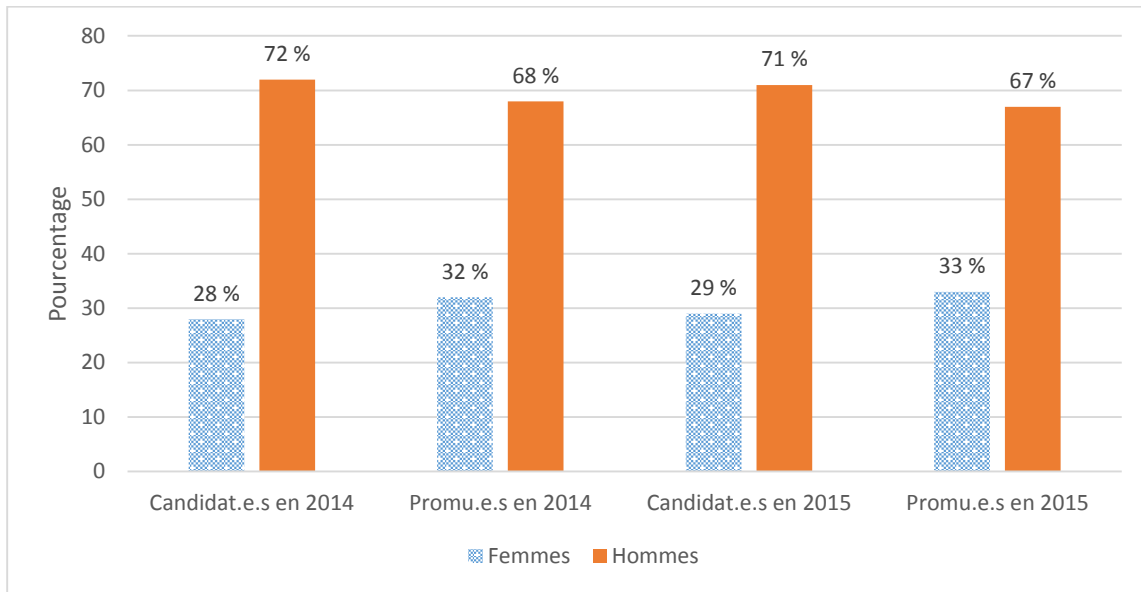
Le 1<sup>er</sup> octobre 2014, six femmes (32 %) et 13 hommes ont accédé à ce rang (total : 19). Soixante-quatre personnes s'étaient portées candidates : 18 femmes (28 %) et 46 hommes.

Les données au 1<sup>er</sup> octobre 2015 sont celles-ci : quatre femmes (33 %) et huit hommes accèdent à la même promotion (total : 12). La Commission des Recteurs avait reçu 35 dossiers : 10 femmes (29 %) et 25 hommes.

Le graphique 16 présente les candidatures et les promotions au rang de professeur de l'ULB selon le sexe au 1<sup>er</sup> octobre 2014 et au 1<sup>er</sup> octobre 2015.

Notons que le 1<sup>er</sup> février 2015, la proportion de femmes parmi les chargé.e.s de cours temps plein était de 39 % (72 ETP sur un total de 183 ETP). Ce dernier pourcentage est supérieur aux proportions susmentionnées des femmes promues dans la même catégorie en 2014 et en 2015.

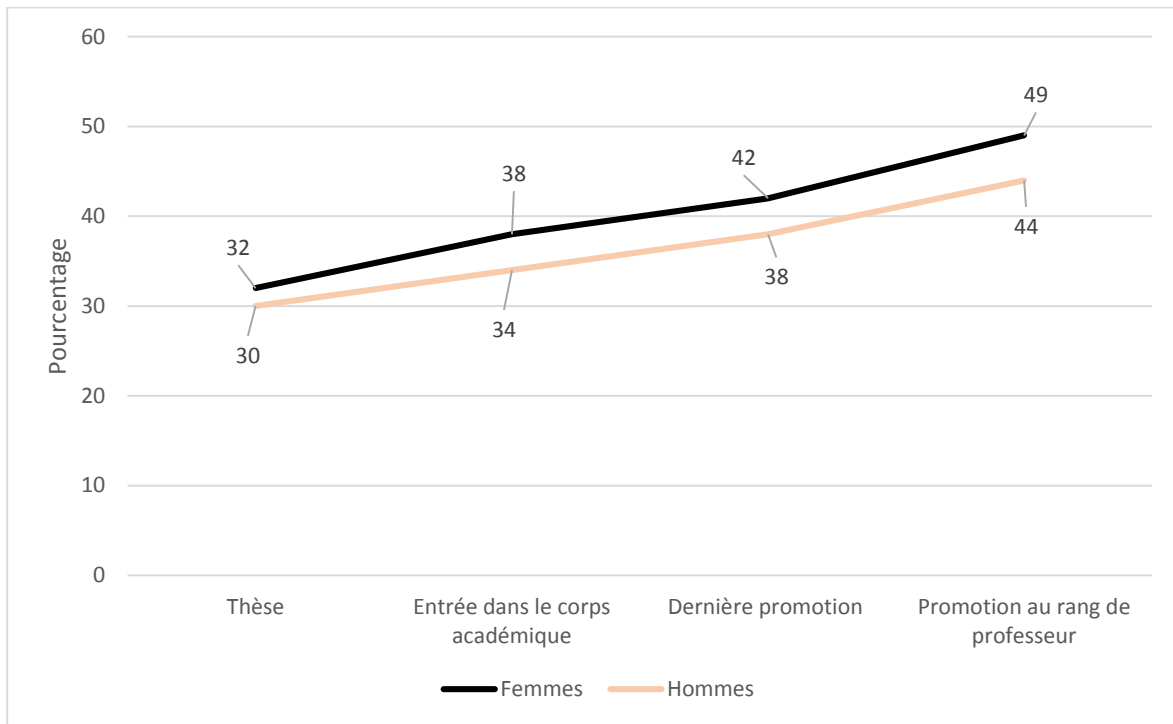
**Graphique 16 : Répartition des candidatures et promotions au rang de professeur à l'ULB selon le sexe au 1<sup>er</sup> octobre 2014 et au 1<sup>er</sup> octobre 2015**



Concernant les 31 personnes promues telles que détaillées ci-avant, le relevé de l'année de leur naissance, de l'obtention du titre de docteur, de leur intégration dans le corps académique de l'ULB ainsi que celle de leur dernière promotion avant celle au rang de professeur permet d'établir l'âge moyen auquel ces personnes ont franchi ces différentes étapes. En ce qui concerne l'année de naissance, l'écart maximum entre les femmes est de 16 ans tandis qu'il est de 25 ans entre les hommes.

Ces âges moyens sont projetés dans le graphique 17. La courbe relative aux femmes est « *supérieure* » sur l'axe des ordonnées.

**Graphique 17 : Evolution longitudinale de l'âge moyen du parcours académique des personnes ayant obtenu une promotion au rang de professeur à l'ULB au 1<sup>er</sup> octobre 2014 et au 1<sup>er</sup> octobre 2015**



### Promotions au rang de professeur ordinaire

Le rang de professeur ordinaire est réservé aux carrières qui se distinguent par leur exemplarité dans les domaines combinés de la recherche, de l'enseignement et des services à la collectivité. Désormais, seul.e.s les professeur.e.s temps plein peuvent prétendre à cette promotion et seulement 15 ans après avoir obtenu le titre de docteur.

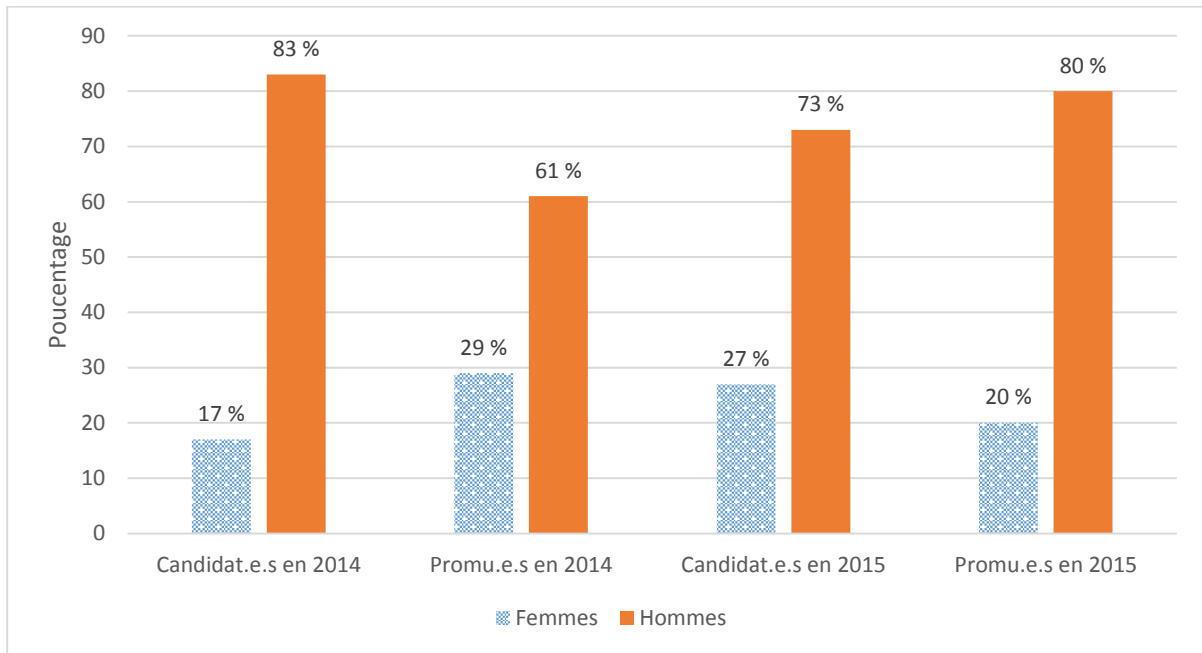
Le 1<sup>er</sup> octobre 2014, deux femmes (29 %) et cinq hommes ont accédé à ce rang (total : 7). Vingt-quatre personnes s'étaient portées candidates : quatre femmes (17 %) et 20 hommes.

Une femme (20 %) et quatre hommes accèdent à la même promotion (total : 5) le 1<sup>er</sup> octobre 2015. Les candidatures reçues étaient au nombre de 15 : quatre femmes (27 %) et 11 hommes.

A titre d'information, au 1<sup>er</sup> février 2015, la population de professeur.e.s de l'ULB compte 32 % de femmes (38 ETP pour un total de 117,9 ETP).

Le graphique 18 présente les candidatures et les promotions au rang de professeur ordinaire de l'ULB selon le sexe au 1<sup>er</sup> octobre 2014 et au 1<sup>er</sup> octobre 2015.

**Graphique 18 : Répartition des candidatures et promotions au rang de professeur ordinaire à l'ULB selon le sexe au 1<sup>er</sup> octobre 2014 et au 1<sup>er</sup> octobre 2015**



L'analyse des données concernant les femmes et les hommes promu.e.s au titre de professeur ordinaire à l'ULB au 1<sup>er</sup> octobre 2014 et au 1<sup>er</sup> octobre 2015 permet de calculer l'âge moyen auquel ils ou elles ont obtenu le titre de docteur, sont entré.e.s dans le corps académique de l'ULB et ont été promu.e.s au grade de professeur ainsi qu'au titre de professeur ordinaire.

L'échantillon visé dans la présente rubrique est toutefois de très petite taille. Pour les deux années réunies, il est composé de 3 femmes (33 %) et de 9 hommes.

Relativement à l'année de naissance des femmes, l'écart est de neuf ans sachant que deux d'entre elles n'ont qu'un an de différence. L'écart pour les hommes est de 18 ans.

Tenant compte des membres de l'échantillon portant sur les années 2014 et 2015, l'âge minimum auquel la promotion au rang de professeur ordinaire a été obtenue est de 39 ans pour la partie féminine du groupe et de 42 ans pour la catégorie masculine. L'âge maximum auquel ce rang a été atteint est respectivement de 48 ans pour les femmes et de 60 ans pour les hommes. Un exercice comparable serait à refaire les années ultérieures.

Plus globalement, une réelle étude longitudinale pourrait être envisagée comme suit. Le dossier de chaque personne étant entrée dans le corps académique temps plein de l'ULB, par exemple en 1990, serait analysé de sorte à identifier quel est son rang actuellement. La répartition femmes-hommes serait ensuite mise en évidence pour l'ensemble du groupe.



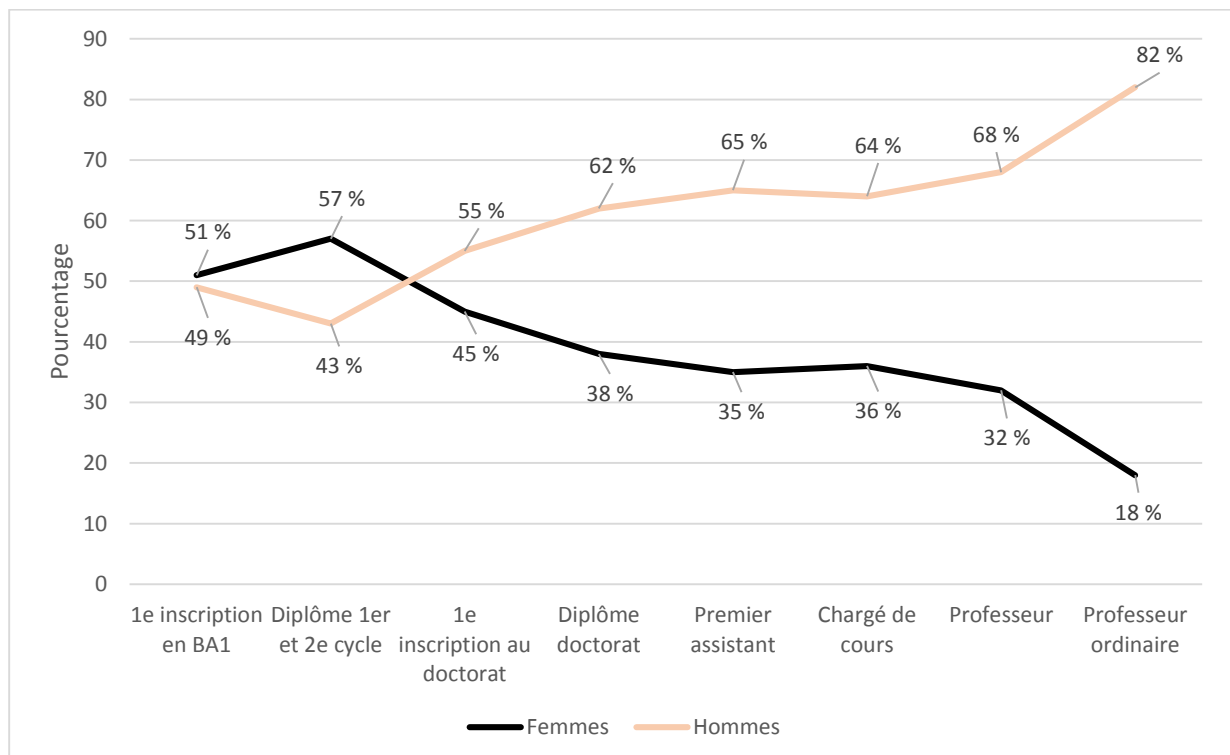
## Répartition selon le sexe au fil des parcours étudiant, scientifique et académique

A titre de synthèse illustrative, le graphique 19 schématise la proportion de femmes et d'hommes aux différents stades du cursus d'études ainsi que des carrières scientifique et académique à l'ULB

Les courbes permettent d'afficher les tendances par sexe sur la base des éléments suivants :

- 1) Les premières inscriptions en BA1 pour l'année 2014-2015 ;
- 2) Le nombre de diplômés pour le premier et le deuxième cycles pour l'année 2013-2014 ;
- 3) Les premières inscriptions au doctorat pour l'année 2014-2015 ;
- 4) Le nombre de diplômés au doctorat pour l'année 2013-2014.
- 5) Le nombre de premières assistantes et de premiers assistants en ETP au 1<sup>er</sup> février 2015 ;
- 6) Le nombre de chargé.e.s de cours (temps plein, temps partiel, forfait horaire, temporaire et temporaire forfait horaire) en ETP au 1<sup>er</sup> février 2015 ;
- 7) Le nombre de professeur.e.s en ETP au 1<sup>er</sup> février 2015 ;
- 8) Le nombre de professeur.es ordinaires en ETP au 1<sup>er</sup> février 2015.

**Graphique 19 : Proportion de femmes et d'hommes tout au long des parcours étudiant, scientifique et académique à l'ULB (2013-2015)**



### 1.2.3. Les mandataires FRS-FNRS

Parmi le personnel FRS-FNRS attaché à l'ULB, au 1<sup>er</sup> février 2015, 44,17 % (soit 180 ETP) sont des femmes.

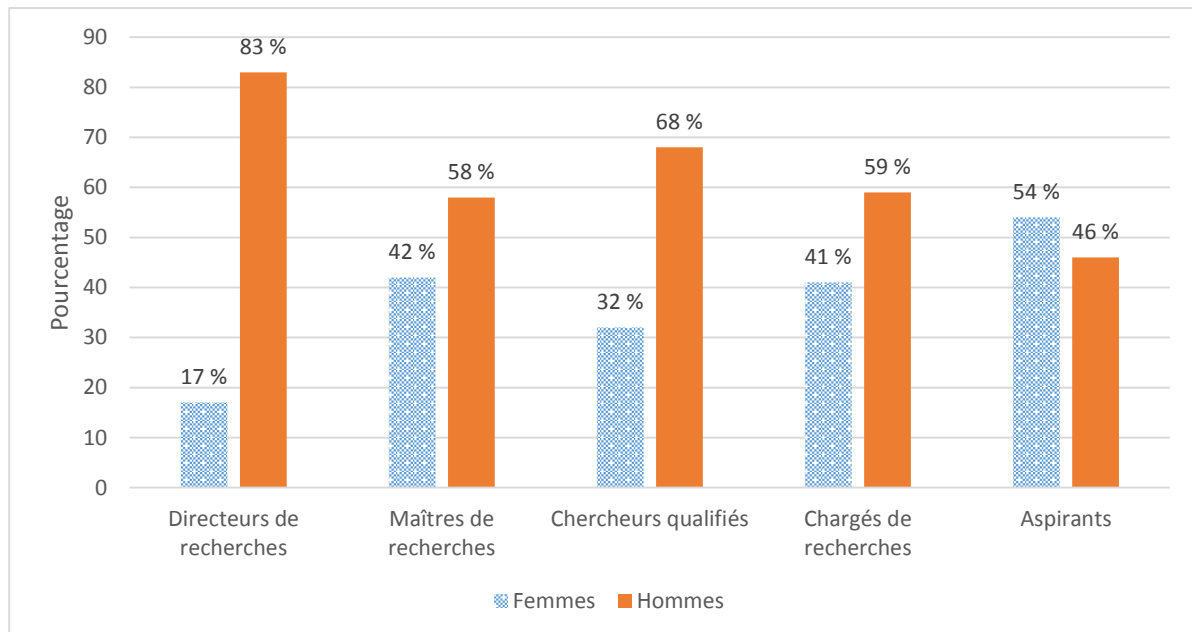
Si les hommes sont globalement plus nombreux (ils représentent 227,5 ETP), les femmes sont majoritaires en qualité d'aspirantes FRS-FNRS (54 %, soit 101 ETP).

Les hommes se répartissent comme suit dans l'ensemble des autres fonctions (par ordre décroissant) :

- 1) Directeurs de recherches (83 %, soit 24 ETP) ;
- 2) Chercheurs qualifiés (68 %, soit 34 ETP) ;
- 3) Chargés de recherches (59 %, soit 63 ETP) ;
- 4) Maîtres de recherches (58 %, soit 21 ETP).

Le graphique 20 présente la répartition selon le sexe et le grade au sein des mandataires FRS-FNRS au 1<sup>er</sup> février 2015.

**Graphique 20 : Répartition des mandataires FRS-FNRS attachés à l'ULB selon le sexe et le grade au 1<sup>er</sup> février 2015**



#### 1.2.4. **Le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé**

Le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS) est composé, au 1<sup>er</sup> juin 2015, de 1.320,38 ETP. Globalement, la catégorie des femmes est majoritaire (59 %).

Le constat est le même pour les fonctions suivantes :

- 1) Personnel de niveau 1 (universitaire) (68 %, soit 165,45 ETP) ;
- 2) Personnel de niveau 2 (63 %, soit 566,07 ETP).

En revanche, les fonctions dans lesquelles la proportion d'hommes est la plus importante, au 1<sup>er</sup> juin 2015, sont :

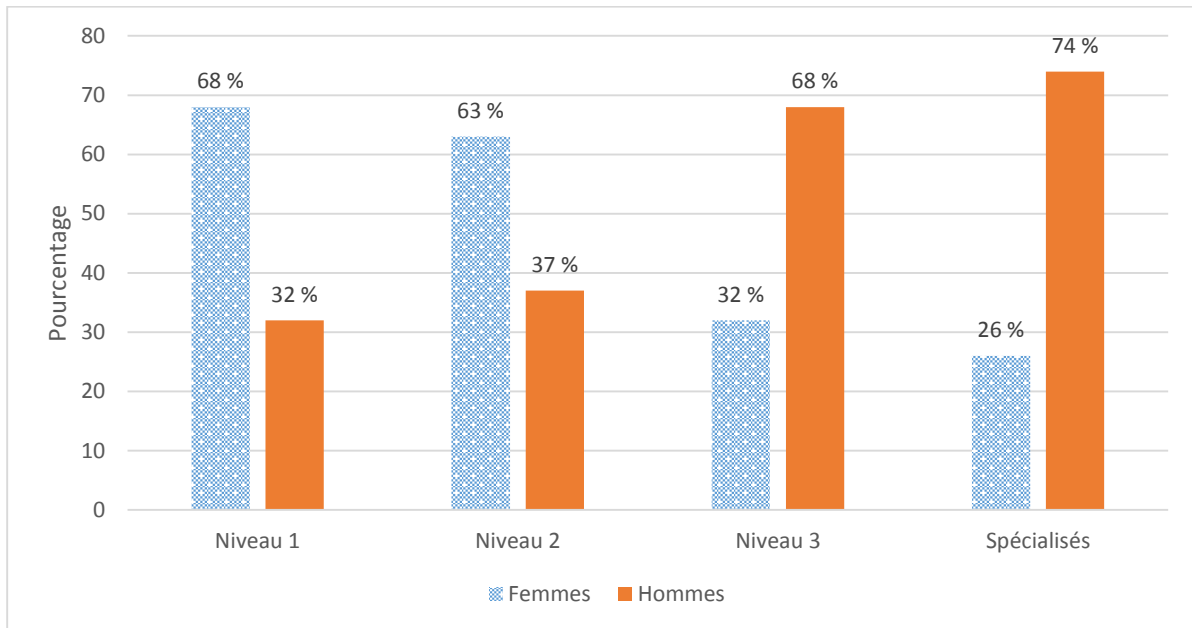
- 1) Personnel de niveau 3 (68 %, soit 20,5 ETP) ;
- 2) Personnels spécialisés (74% ; soit 106,5 ETP).

Le graphique 21 présente la répartition des agent.e.s du PATGS selon le sexe et le niveau.

Le niveau est déterminé par le certificat ou le diplôme qui est exigé pour occuper la fonction.

- 1) Niveau 1 : universitaire ou équivalent via notamment les épreuves d'accession.
- 2) Niveau 2 : secondaire supérieur (niveau 2) et supérieur non universitaire de type court (niveau 2bis).
- 3) Niveau 3 : secondaire inférieur.
- 4) Personnel spécialisé : architecte, ingénieur.e, informaticien.ne, assistant.e social.e, etc.

**Graphique 21 : Répartition du PATGS de l'ULB selon le sexe et le niveau au 1<sup>er</sup> juin 2015**



### Promotions au sein du PATGS

A l'Université libre de Bruxelles, avant que le Conseil d'administration n'arrête la liste annuelle des promotions au sein du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé, les demandes sont examinées par des instances participatives à compétence d'avis, composées paritairement de représentant.e.s des chefs de service et de délégué.e.s élu.e.s des agent.e.s.

La composition et la répartition femmes-hommes de ces Commissions du personnel sont détaillées au point 1.3.6.1 de ce chapitre.

Par ailleurs, selon le niveau de la fonction et le lieu où elle est exercée, les demandes de promotion sont réparties entre les cinq commissions existantes.

- 1) C1. Personnel universitaire.
- 2) C2. Personnel technique de laboratoire des facultés et entités indépendantes des facultés.
- 3) C3. Personnel technique, logistique et paramédical des départements de l'administration générale (exerçant principalement au sein du Département des infrastructures et du Département des services à la communauté universitaire).
- 4) C4. Personnel administratif des facultés et entités indépendantes des facultés.
- 5) C5. Personnel administratif de l'administration générale.

A l'automne 2013, pour les cinq Commissions du personnel réunies, 190 demandes ont été introduites : 117 par des femmes (62 %) et 73 par des hommes.

Dans les limites de l'enveloppe budgétaire disponible, 57 agent.e.s ont été promu.e.s le 1<sup>er</sup> janvier 2014 : 41 femmes (72 %) et 16 hommes.

A l'automne 2014, pour l'ensemble des Commissions, 179 demandes ont été introduites : 95 par des femmes (53 %) et 84 par des hommes.

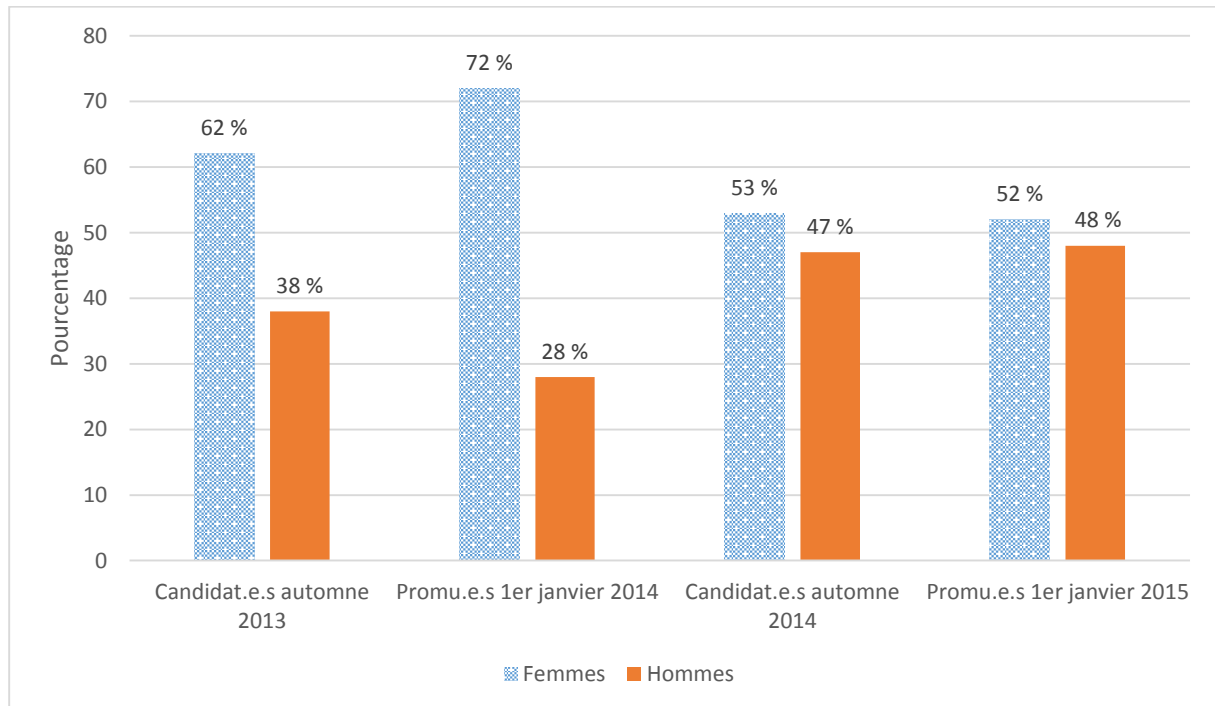
Le 1<sup>er</sup> janvier 2015, 64 agent.e.s ont été promu.e.s : 33 femmes (52 %) et 31 hommes.

Ces données sont reprises dans le graphique 22.

Rappelons comme indiqué au point ci-avant que 59 % du PATGS sont des femmes (soit 778,78 ETP le 1<sup>er</sup> juin 2015).

Les détails par Commission du personnel sont exposés dans les tableaux 16 et 17 du chapitre 5.

**Graphique 22 : Répartition des candidatures et promotions au sein du PATGS de l'ULB selon le sexe au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et au 1<sup>er</sup> janvier 2015**



Un deuxième angle d'analyse peut examiner le processus des carrières au sein du PATGS et leur répartition femmes-hommes.

Sept grades ponctuent le niveau 1 universitaire. Parmi les personnes titulaires du premier, celui d'attaché, 74 % sont des femmes. Aux quatre suivants, d'attaché principal, de premier attaché, de conseiller et de premier conseiller, la proportion de femmes est de 67 %. Ce pourcentage chute à 23 % en ce qui concerne les directrices. Les ETP au 1<sup>er</sup> juin 2015 sont mentionnés dans le tableau 11 du chapitre 5.

Les observations vont en sens inverse en ce qui concerne le personnel de niveau 2. Au premier grade d'agent spécialisé, la proportion de femmes est de 56 %. Elle est de 59 % au deuxième grade, celui de premier agent spécialisé. Le pourcentage monte à 63 % pour les grades de premier agent spécialisé principal et d'agent spécialisé en chef. Il atteint 70 % pour les deux derniers grades, à savoir celui de premier agent spécialisé en chef et de premier agent spécialisé en chef principal. Les ETP au 1<sup>er</sup> juin 2015 sont mentionnés dans le tableau 11 du chapitre 5.

### 1.3 Les organes d'avis et décisionnels de l'ULB

Ce troisième titre du premier chapitre synthétise la répartition des femmes et des hommes dans les principaux organes centraux de l'ULB.

Les instances décrites dans les pages suivantes sous l'angle de la problématique de genre sont le Conseil d'administration, le Conseil académique, le Bureau de ces deux entités, le Conseil des étudiants, le Conseil de la recherche, le Conseil des études, la Commission des affaires sociales étudiantes, la Commission culturelle, la Délégation syndicale, le Conseil d'entreprise ainsi que le Comité pour la prévention et la protection au travail.

La composition des Commissions du personnel, disposant d'une compétence d'avis en matière d'avancement et de promotion concernant le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé, est également détaillée dans cette section. Il en est de même pour la Commission interfacultaire d'évaluation scientifique, la Commission universitaire de classement ainsi que la Commission (élargie) des Recteurs, qui concernent des désignations et promotions dans le corps académique.

Cette section met en évidence seulement certaines données chiffrées, en ce compris concernant les autorités de l'Université au sens large du terme. Plus d'informations se trouvent dans les tableaux repris en annexe au point 5.4.3. Les compositions sont également publiées sur le site web des documents officiels de l'ULB.

#### 1.3.1. Les gestionnaires de l'Université

Le personnel de direction, au sens des élections sociales, compte 48 membres. Au 1<sup>er</sup> juin 2015, la proportion de femmes est de 23 % (n = 11).

Le ou la Président.e du Conseil d'administration est élu.e pour un mandat de quatre ans (renouvelable une fois pour une même durée) par les membres dudit Conseil. Le ou la Président.e doit être choisi.e en dehors des membres de la communauté universitaire employés à plus d'un tiers-temps par l'institution. Pour une période transitoire, Eric De Keuleneer dispose de ce titre depuis octobre 2014.

La ou le Vice-Président.e est élu.e pour un mandat de deux ans par et parmi les membres du Conseil d'administration. Le prochain mandat sera décidé au mois de janvier 2016. La ou le Vice-Président.e appartient au corps académique, au corps scientifique, au personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé ou au corps étudiantin. Pascale Lathouwers a été choisie en février 2014.

La Rectrice ou le Recteur est élu.e par le corps académique parmi les professeur.e.s ordinaires, les professeur.e.s ordinaires C et les professeur.e.s extraordinaires pour un mandat de quatre ans, qui peut être renouvelé une fois pour une même durée. La prochaine élection, qui départagera les candidatures issues nécessairement des facultés et entités ne relevant pas des sciences humaines, aura lieu durant le mois de mai 2016, pour une entrée en fonction le 14 septembre 2016. Didier Viviers est l'actuel Recteur depuis décembre 2010.

Son équipe de Vice-Recteurs et de Vice-Rectrices compte, au 1<sup>er</sup> juin 2015, deux femmes (33 %) et quatre hommes. Les attributions des premiers sont 1) l'enseignement et les apprentissages, 2) la recherche et le développement régional, 3) les relations internationales

et les stratégies de communication, 4) les affaires étudiantes, la politique sociale et les relations institutionnelles. Les compétences dévolues aux Vice-Rectrices sont la politique académique et la gestion des carrières, d'une part, et les politiques de qualité et de genre, d'autre part.

La ou le Doyen.ne et le ou la Vice-Doyen.ne d'une faculté, tout comme le ou la Président.e et la ou le Vice-Président.e d'une entité d'enseignement et de recherche indépendante des facultés, sont issu.e.s du corps académique et élu.e.s pour un mandat de deux ans, renouvelable une fois, par le Conseil facultaire ou le Conseil d'entité. Les premières et premiers comptent, au 1<sup>er</sup> juin 2015, 13 personnes parmi lesquelles deux sont des femmes (15 %). Les Vice-Doyen.ne.s et Vice-Président.e.s sont au nombre de 13, dont cinq femmes (38 %).

Depuis 2013, le texte fondateur de l'Université prévoit que les Doyen.ne.s des facultés peuvent s'adjoindre le concours de Vice-Doyen.ne.s de fonction, au nombre maximum de trois. Il s'agit de membres du corps académique élus par le Conseil facultaire concerné sur proposition de la ou du Doyen.ne pour des domaines de compétences déterminés. Conformément aux Statuts organiques, lorsque que la ou le Doyen.ne souhaite s'adjoindre le concours de deux ou de trois Vice-Doyen.ne.s de fonction, elle ou il veille, par ses propositions, à ce que ces personnes ne soient pas toutes du même genre.

En relevant la situation au 1<sup>er</sup> juin 2015, il est observé que de telles désignations sont effectives dans six facultés (sur neuf), pour un total de 17 mandats, dont cinq Vice-Doyennes de fonction (29 %). Au début de l'année académique 2014-2015 toutefois, une Vice-Doyenne de fonction supplémentaire a été élue mais a démissionné de sa charge. Par ailleurs, une faculté n'a pas suivi la recommandation statutaire précitée et ce pour les années académiques 2014-2015 et 2015-2016.

Assurant la direction de l'administration de l'Université, la Directrice générale ou le Directeur général est désigné.e par le Conseil d'administration pour un mandat temporaire renouvelable, dont le Conseil fixe la durée. Michel Loeb a pris ses fonctions en août 2014, pour cinq années.

L'administration générale de l'Université se compose de 11 départements dirigés par un Directeur ou une Directrice, désigné.e par le Conseil d'administration ou son Bureau. Trois femmes (27 %) occupent ce type de fonction au 1<sup>er</sup> juin 2015.

Les Directeurs et les Directrices de l'administration facultaire (11 femmes sur 13 personnes, soit 85 % au 1<sup>er</sup> juin 2015) se trouvent sous l'autorité administrative de la Directrice générale ou du Directeur général et sous l'autorité politique de la ou du Doyen.ne ou du ou de la Président.e concerné.e.

Concernant le personnel d'encadrement au sein des départements de l'administration générale de l'Université, le Bureau du Conseil d'administration du 28 septembre 2015 a arrêté la liste des supérieur.e.s hiérarchiques : sur un total de 69 personnes, 30 sont de sexe féminin (43 %).

Ultérieurement, la liste des responsables opérationnel.le.s sera disponible. La répartition femmes-hommes sera vérifiée et comparée avec celle constatée concernant les supérieur.e.s



hiérarchique.s. Rappelons que les femmes sont majoritaires parmi le PATGS de niveau 1 et le PATGS de niveau 2, respectivement 68 % et 63 % au 1<sup>er</sup> juin 2015.

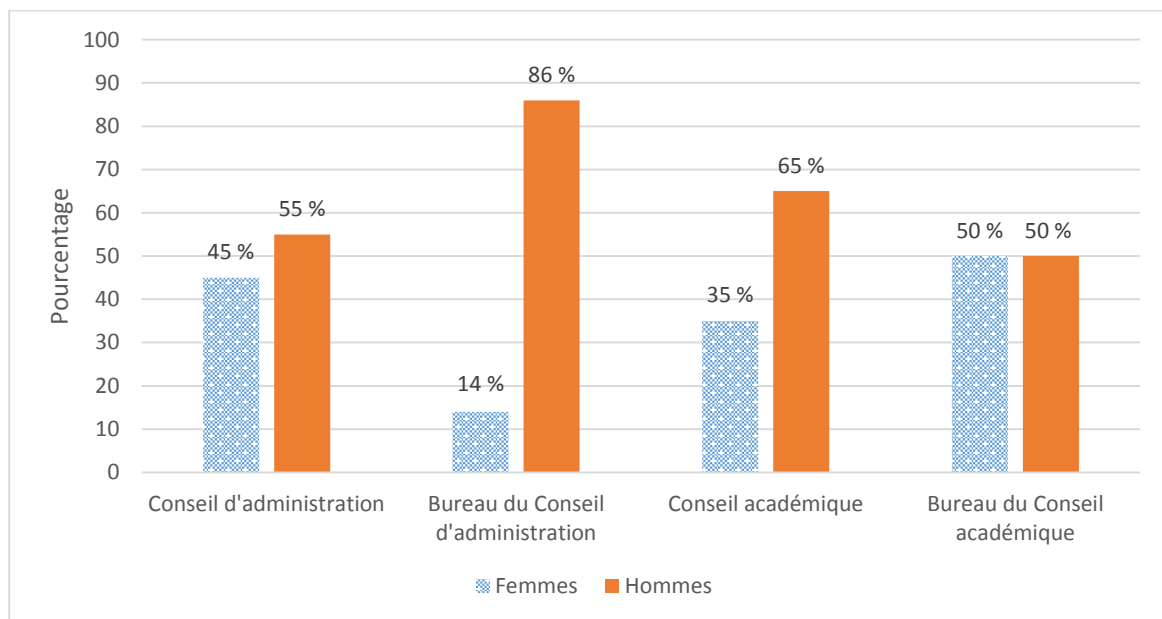
### 1.3.2. Les organes centraux

Le Conseil d'administration et le Conseil académique sont les principaux organes centraux de l'ULB. Ils forment l'Assemblée plénière. Le premier assure la gestion générale de l'Université tandis que le second définit et exécute la politique académique et scientifique de l'institution.

Les Statuts organiques et le Règlement électoral de l'ULB imposent que la parité entre les sexes soit respectée dans la présentation des listes des candidats à l'Assemblée plénière et au Conseil des étudiants.

Le graphique 23 résume la répartition des membres à voix délibérative au sein des organes centraux de l'ULB selon le sexe au 1<sup>er</sup> juin 2015.

**Graphique 23 : Répartition des membres à voix délibérative au sein des organes centraux de l'ULB selon le sexe au 1<sup>er</sup> juin 2015**



#### 1.3.2.1. Le Conseil d'administration et son Bureau

Le Conseil d'administration assure la gestion générale de l'Université, de ses finances et de son patrimoine. Il établit le budget et les comptes annuels de l'institution, fixe le cadre de ses services et de ses personnels académique, scientifique, administratif, technique, de gestion et spécialisé.

Le Conseil d'administration est composé de 20 membres effectifs. Le 1<sup>er</sup> juin 2015, il compte 45 % de femmes (n = 9) et 55 % d'hommes (n = 11). Les suppléant.e.s sont à parts égales des femmes et des hommes.

Le Bureau du Conseil d'administration exerce les délégations de pouvoir qui lui sont conférées par le Conseil d'administration, tout comme il prépare les ordres du jour dudit Conseil. Il est composé de sept membres à voix délibérative, dont une femme (14 %). La parité est assurée concernant les suppléant.e.s.

#### *1.3.2.2. Le Conseil académique et son Bureau*

Le Conseil académique définit et exécute la politique académique de l'institution en matière d'enseignement, de formation continue, de recherche et de relations internationales. Il nomme les membres des corps académique et scientifique et statue sur leurs promotions.

Le Conseil académique est composé de 26 membres effectifs dont la Rectrice ou le Recteur, la dernière Rectrice ou le dernier Recteur ayant achevé son mandat, qui porte le titre de Pro-Rectrice ou Pro-Recteur, les neuf Doyen.n.e.s de facultés ainsi qu'un.e Président.e représentant les entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés. Ses 14 autres membres sont désignés par l'Assemblée plénière en son sein. Au 1<sup>er</sup> juin 2015, le Conseil académique compte au total 35 % de femmes (n = 9) et 65 % d'hommes (n = 17). Par ailleurs, 10 femmes (42 %) sont suppléantes contre 14 hommes.

Le Bureau du Conseil académique prépare les dossiers soumis au Conseil académique et exerce les délégations de pouvoir que ce dernier lui confère, dont la préparation des ordres du jour dudit Conseil. Outre la Rectrice ou le Recteur, il est composé de sept membres élus par le Conseil académique parmi ses membres effectifs. Pour ce qui a trait aux membres à voix délibérative, cette instance compte autant de femmes que d'hommes. Ces derniers sont plus nombreux parmi les suppléants (6 sur 9).

#### **1.3.3. Le Conseil des étudiants**

Imposé par un Décret de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le Conseil des étudiants assure la participation et la représentation étudiante. A l'ULB, il comprend, d'une part, 24 délégué.e.s élu.e.s direct.e.s au sein de 12 facultés et entités et, d'autre part, 12 délégué.e.s élu.e.s indirect.e.s, choisi.e.s parmi les délégué.e.s étudiant.e.s facultaires. Autrement dit, cette instance compte théoriquement 36 étudiant.e.s.

Conformément aux dispositions du Règlement électoral de l'ULB, la composition du Conseil des étudiants pour les années 2014 et 2015 respecte la parité pour ce qui concerne les élu.e.s direct.e.s (12 femmes et 12 hommes). Au 1<sup>er</sup> juin 2015, l'ensemble des sièges dévolus aux élu.e.s indirect.e.s ne sont pas tous pourvus. Cinq hommes et quatre femmes ont été désigné.e.s.

#### **1.3.4. Les commissions à compétence d'avis**

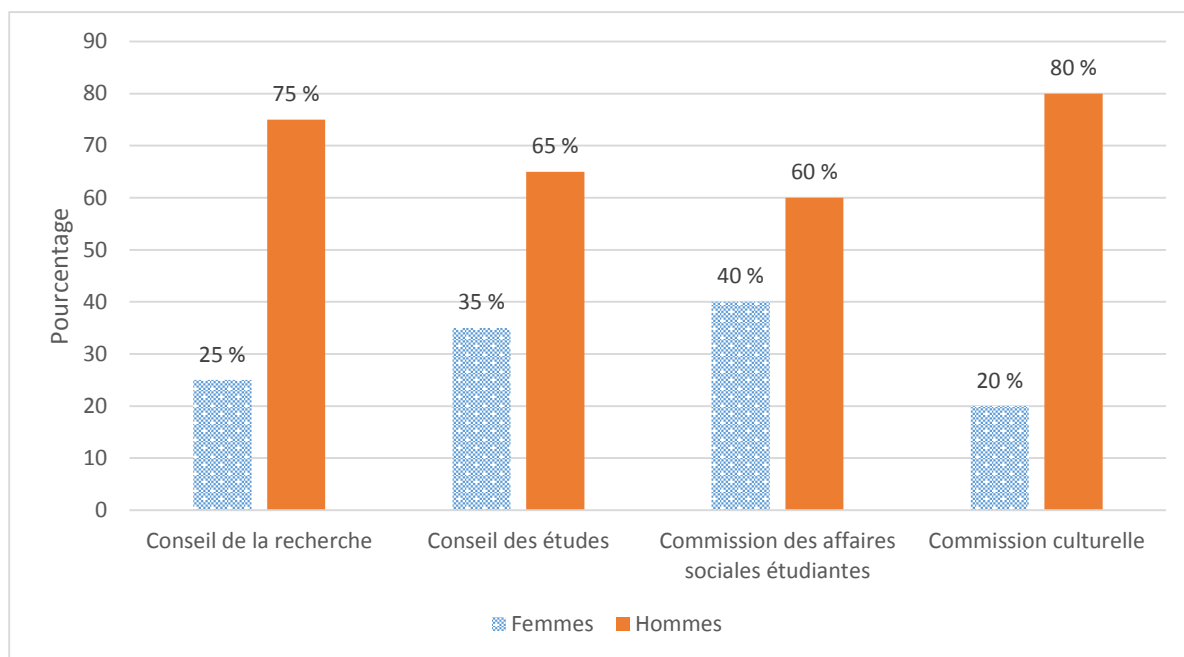
Cette section détaille la répartition femmes-hommes des membres de quatre commissions de l'ULB : le Conseil de la recherche, le Conseil des études, la Commission des affaires sociales étudiantes et la Commission culturelle. Ces instances permanentes, constituées par le Conseil d'administration ou le Conseil académique, ont une compétence d'avis.

De manière générale, aucune règle n'a été édictée concernant le respect de la parité relativement à la désignation des membres dans l'ensemble des instances consultatives de

l'Université, certains organes souhaitant faire appel avant toute chose à des expert.e.s du domaine traité.

Le graphique 24 présente la répartition selon le sexe des membres à voix délibérative au sein de ces quatre instances.

**Graphique 24 : Répartition des membres à voix délibérative au sein des commissions à compétence d'avis de l'ULB selon le sexe au 1<sup>er</sup> juin 2015**



#### 1.3.4.1. Le Conseil de la recherche

Le Conseil de la recherche prépare les débats de politique scientifique menés au Conseil académique, à qui il remet une proposition sur les financements stratégiques relevant structurellement de l'Université, en particulier le classement des projets, notamment dans le cadre des actions de recherche concertées (ARC), des mini-ARC ainsi que des pôles d'attraction interuniversitaires (PAI). Cette instance rend également un avis sur les demandes de reconnaissance d'unités de recherche ou de plateformes ainsi que sur les projets soumis à la *Fondation ULB*.

Le Conseil de la recherche compte, le 1<sup>er</sup> juin 2015, 20 membres à voix délibérative, dont cinq femmes, soit un ratio de 25 % de femmes pour 75 % d'hommes. Aucun suppléant n'est prévu par le règlement. Sur proposition de la Rectrice ou du Recteur, le Conseil académique désigne neuf membres à voix délibérative pour leur haut niveau scientifique. Deux sont des femmes. Dix autres sont proposés à raison d'un par faculté et d'un pour les entités indépendantes des facultés.

#### 1.3.4.2. Le Conseil des études

Le Conseil des études est un lieu de réflexion sur l'organisation de l'enseignement et des apprentissages, sur la politique de promotion de la réussite des étudiant.e.s ainsi que sur la démarche qualité en matière d'enseignement.

Il est composé de 20 membres effectifs, dont sept femmes (soit 35 %). Parmi les suppléants, 12 sont des femmes.

Lors de la séance du 17 mars 2015, Annick Hubin, Doyenne de la Faculté des Sciences de l'ingénieur de la VUB, a présenté une étude sur les conséquences de la suppression de l'examen d'admission pour les ingénieur.e.s civil.e.s observées en Communauté flamande. Elle a incorporé une dimension genre à son exposé. Dans son échantillon, le pourcentage de femmes suivant des études d'ingénieur civil varie entre 15 et 20 %, à l'exception de la filière d'ingénieur architecte dans laquelle elles représentent environ la moitié du corps étudiantin. Pour les femmes qui ne se reconnaissent pas spécialement dans l'image de l'ingénieur, l'examen d'admission peut être un frein. Pourtant en général, elles obtiennent de meilleurs résultats car elles sont particulièrement motivées. A cet égard, la Faculté des Sciences de l'ingénieur de la VUB promeut le fait que les femmes peuvent sans problème trouver leur place dans ce domaine.

#### *1.3.4.3. La Commission des affaires sociales étudiantes*

La Commission des affaires sociales étudiantes (CASE) a pour but de développer et de coordonner l'action sociale en faveur des étudiant.e.s de l'ULB ainsi que de promouvoir leur participation à l'organisation de leur milieu de vie. Elle est responsable de l'élaboration de la politique sociale étudiante de l'Université et ce dans les limites de subventions globales mises à sa disposition par le Conseil d'administration.

La CASE compte 10 membres effectifs, dont quatre femmes (40 % au 1<sup>er</sup> juin 2015). Quatre sont également suppléantes sur un total de 11 personnes.

Pour information, 50 % des sièges de cette instance d'avis reviennent au corps étudiantin. Cette modalité est identique pour l'organe évoqué ci-après.

#### *1.3.4.4. La Commission culturelle*

La Commission culturelle (COCU) a pour objet de développer et de coordonner l'action culturelle en faveur des membres de la communauté universitaire, de promouvoir la participation de ceux-ci à la vie culturelle de l'ULB ainsi que d'assurer la liaison qu'elle juge utile entre l'Université et le monde extérieur.

Cette instance est composée de 15 membres effectifs, dont trois femmes (20 % au 1<sup>er</sup> juin 2015). Seulement trois femmes sont suppléantes sur 13 personnes. Dans les faits, la présidence de la COCU revient toutefois à la personne qui supplée la Rectrice ou le Recteur. A la date précitée, il s'agit d'une étudiante, Adjointe du Recteur pour les affaires culturelles.

#### **1.3.5. Les organes de concertation sociale**

A l'ULB, trois organisations syndicales sont représentées dans les instances de concertation sociale : la CGSP, la CGSLB et la CNE. Les sièges sont attribués selon les résultats des élections sociales, organisées tous les quatre ans. Les prochaines se tiendront au mois de mai 2016.

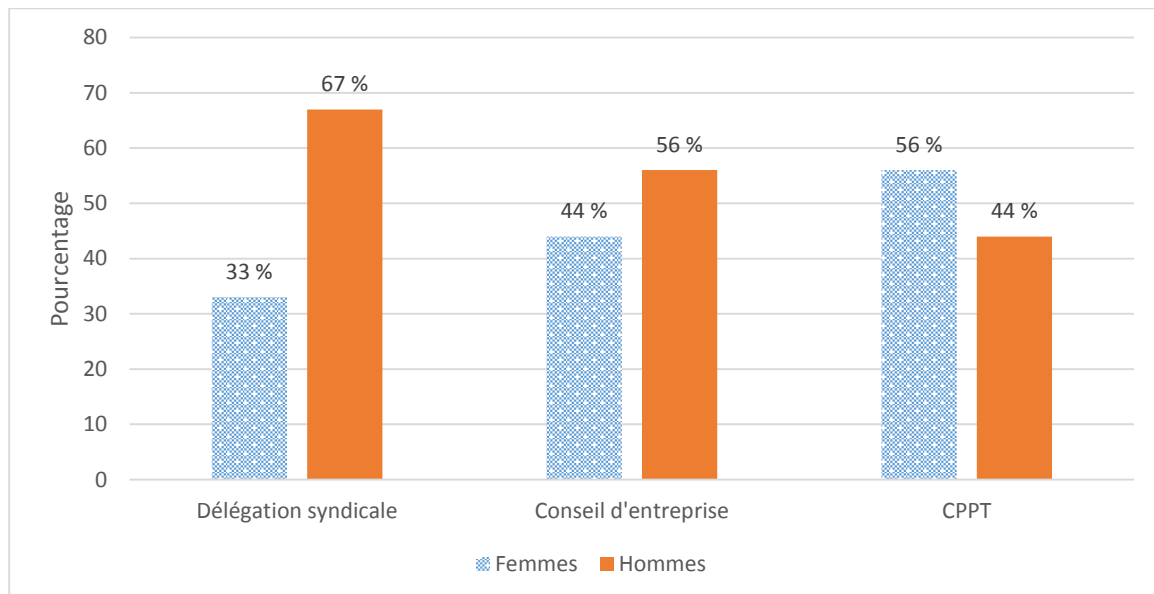
Pour ce qui a trait à la Délégation syndicale, cette instance compte 12 délégué.e.s. Le 1<sup>er</sup> juin 2015, quatre sont de sexe féminin (33 %). Ce chiffre passe à sept concernant les suppléant.e.s. La Délégation syndicale est compétente pour mener des négociations demandées par elle ou par l'Université, en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de celle-ci, sans préjudice des conventions ou des accords collectifs conclus à d'autres niveaux.

Au Conseil d'entreprise, huit femmes sont déléguées, sur un total de 18 sièges effectifs (44 % au 1<sup>er</sup> juin 2015). Dix femmes sont suppléantes pour un même nombre de sièges. Les attributions du Conseil d'entreprise sont légales. Elles visent la vie de l'entreprise, les informations économiques et financières, les conditions et l'organisation du travail, l'accueil patronal, le règlement de travail, les vacances annuelles et les jours fériés de remplacement, la gestion des œuvres sociales, etc.

Les membres effectifs du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) sont au nombre de 16, parmi lesquels neuf sont des femmes au 1<sup>er</sup> juin 2015 (à savoir 56 %). Six des 16 suppléant.e.s sont de sexe féminin. Cette instance a pour mission essentielle de rechercher et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des agent.e.s lors de l'exécution de leur travail.

Le graphique 25 synthétise la répartition femmes-hommes des délégués (hors patronat) siégeant dans une instance de concertation sociale de l'ULB au 1<sup>er</sup> juin 2015.

**Graphique 25 : Répartition des délégués des organisations syndicales siégeant dans une instance de concertation sociale de l'ULB selon le sexe au 1<sup>er</sup> juin 2015**



### 1.3.6. Les commissions de nomination et de promotion

A l'ULB, les instances qui examinent les demandes de promotion comptent généralement des représentant.e.s des corps impliqués. Ce principe s'applique également pour certaines propositions de nomination. Les détails qui suivent visent les instances centrales, sans donnée sur les commissions le cas échéant composées par les facultés et entités concernées.

#### 1.3.6.1. Les commissions du personnel ATGS

Cinq Commissions du personnel disposent d'une compétence d'avis en matière d'avancement et de promotion concernant le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS). Les dossiers sont répartis entre les Commissions du personnel selon la catégorie des agent.e.s qui sollicitent un avancement ou une promotion.

- 1) C1. Personnel universitaire.
- 2) C2. Personnel technique de laboratoire des facultés et entités indépendantes des facultés.
- 3) C3. Personnel technique, logistique et paramédical des départements de l'administration générale.
- 4) C4. Personnel administratif des facultés et entités indépendantes des facultés.
- 5) C5. Personnel administratif de l'administration générale.

L'avis des Commissions du personnel est présenté au Conseil d'administration pour décision finale, dans les limites de l'enveloppe budgétaire disponible. Chaque Commission du personnel compte 10 membres.

- 1) Cinq sont désignés par le Bureau du Conseil d'administration pour représenter les chefs de service ; ils peuvent avoir un.e suppléant.e.
- 2) Cinq sont élus tous les deux ans par et parmi le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé ; ils peuvent avoir deux suppléant.e.s.

Au 1<sup>er</sup> juin 2015, les Commissions du personnel compte 50 membres effectifs. Dans l'ensemble, l'équilibre des genres y est respecté (25 femmes et 25 hommes). Parmi la délégation des chefs de service, les femmes sont 11 (44 % sur un total de 25 sièges) ; elles sont 14 sur le banc des agent.e.s. (56 % sur un total de 25 sièges également).

#### 1.3.6.2. Les commissions du personnel académique

La Commission interfacultaire d'évaluation scientifique est principalement chargée d'analyser les demandes d'attribution d'un mandat post-doctoral ULB et de renouvellement exceptionnel d'un mandat d'assistant. Concernant ce dernier élément, lorsqu'une assistante n'a pas pu poursuivre son activité scientifique en raison d'un congé de maternité, impliquant qu'elle n'a pas eu l'occasion d'être proclamée docteure avant l'échéance des six ans, un renouvellement d'un an pour circonstances exceptionnelles lui est automatiquement accordé.

La Commission interfacultaire d'évaluation scientifique est tenue d'émettre un jugement sur la qualité des dossiers de l'ensemble de ces candidat.e.s à l'attention de la Commission élargie des Recteurs. Au 1<sup>er</sup> juin 2015, parmi les 14 membres à voix délibérative, tous issus du corps académique, deux sont des femmes (soit 14 %).

La Commission universitaire de classement est chargée d'examiner les candidatures dans le cadre des nominations sur chaires non profilées. Cette dernière est composée du Vice-Recteur ou de la Vice-Rectrice en charge de la gestion des carrières, qui la préside, de huit membres du corps académique définitif désignés par le Conseil académique sur proposition de la Rectrice ou du Recteur et de quatre membres extérieurs à l'ULB choisis par les précédents. Formellement, elle doit compter au moins un tiers de membres de chaque sexe. Au 1<sup>er</sup> juin 2015, cette instance est composée de sept femmes (54 %) et six hommes.

La Commission élargie des Recteurs est principalement compétente pour analyser le rapport de la Commission interfacultaire d'évaluation scientifique et émettre, à l'attention du Conseil académique, un avis sur les candidatures à un mandat post-doctoral ULB. Elle traite aussi des propositions de nomination concernant les chaires non profilées. Les membres à voix délibérative de cette commission sont la Rectrice ou le Recteur, la Pro-Rectrice ou le Pro-Recteur, l'Ancien.ne Rectrice ou Recteur et les Rectrices et les Recteurs honoraires en exercice. Au 1<sup>er</sup> juin 2015, trois personnes y siègent, toutes de sexe masculin. En outre, à la date précitée, huit personnes dont cinq femmes, désigné.e.s par le Conseil académique, ont participé à cette commission avec voix consultative.

La Commission des Recteurs est chargée d'examiner les propositions de promotion dans le corps enseignant et d'en établir un classement à l'attention du Conseil académique. Elle est composée de la Rectrice ou du Recteur, de la Pro-Rectrice ou du Pro-Recteur, de l'Ancien.ne Rectrice ou Recteur et des Rectrices et des Recteurs honoraires en exercice. Comme au paragraphe ci-avant, trois hommes y siègent exclusivement (au 1<sup>er</sup> juin 2015). Par ailleurs, trois observatrices furent autorisées à assister aux travaux.

## 1.4 L'attribution des crédits

L'ULB met à disposition de ses membres des fonds afin de leur permettre de travailler dans les meilleures conditions possibles, d'autres financements provenant par ailleurs de l'extérieur après une sélection interne. Les répartitions les plus récentes de ces moyens sont détaillées sous une lunette genrée dans les pages qui suivent.

Les données proviennent principalement des documents approuvés par le Conseil académique de l'Université. L'analyse de leur ventilation entre les femmes et les hommes requiert la plupart du temps un travail manuel, les dossiers soumis au Conseil académique présentant rarement une indication systématique quant au genre (une initiale en lieu et place du prénom est également insuffisante). De même, l'information sur les candidatures ou dossiers réceptionnés fait parfois défaut.

La première section de ce chapitre s'intéresse aux moyens accordés par l'ULB à sa recherche tels que les crédits mini-ARC. La deuxième évoque les subventions provenant du Fonds d'encouragement à l'enseignement. Le rayonnement international de l'Université est lui aussi soutenu par des aides spécifiques. Par ailleurs, l'excellence scientifique des équipes se mesure également au nombre de projets bénéficiant de financements extérieurs, évoqués dans la dernière partie.

En synthèse, à titre illustratif, en prenant en compte les crédits ci-après les plus récents examinés par les instances compétentes de l'Université, 215 projets y ont été analysés et 114 financés. Dans cet échantillon, 71 femmes ont introduit un dossier (33 %) et 39 ont été lauréates (34 %).

- a) Fonds d'encouragement à la recherche
- b) Groupes de recherche conjoints ULB-VUB
- c) Aide à la publication en anglais
- d) Fonds d'encouragement à l'enseignement
- e) Bourses post-doctorales IN
- f) Bourses de doctorat accordées à des ressortissant.e.s de pays en développement
- g) Actions de recherche concertées
- h) Mécénat de la Banque nationale de Belgique

A cette liste pourraient s'ajouter les crédits mini-ARC. Cependant, le dernier document disponible pour le Conseil académique ne répartit pas les femmes et les hommes parmi les 105 dossiers reçus au Département recherche. Il est seulement possible de savoir que, parmi les 12 personnes qui décrochent un crédit, huit sont de sexe féminin (67 %).

Les détails de cette synthèse figurent dans les pages qui suivent.

### 1.4.1. Crédits accordés par l'ULB à sa recherche

L'Université met en place une série d'outils (crédits, bourses, subsides, etc.) pour permettre à ses chercheuses et ses chercheurs de développer leurs activités dans des conditions optimales. Cette section présente les fonds principaux réservés à cette fin.



#### *1.4.1.1. Fonds d'encouragement à la recherche*

Le Fonds d'encouragement à la recherche (FER) permet de rencontrer les demandes en équipement et, dans une moindre mesure, de fonctionnement que les facultés et entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés ne peuvent pas financer sur leurs moyens propres et que l'Université considère comme prioritaires dans le cadre d'un projet de recherche.

Quarante-sept projets ont été présentés, parmi lesquels ceux de 13 promotrices et de quatre équipes de plusieurs personnes (un de ces derniers groupes est composé de deux femmes et un autre est mixte). Quinze projets impliquent donc au moins une femme (32 %).

Suivant la proposition de son Bureau élargi, le Conseil académique du 20 avril 2015 a financé 24 projets, dont ceux de cinq promotrices (21 %).

Il a également décidé d'attribuer le solde des crédits du FER 2014 pour l'engagement de logisticien.ne.s de recherche. Trois dossiers, chacun étant porté par un promoteur de sexe masculin, ont été retenus parmi 14 demandes introduites, qui dénombrèrent trois femmes (21 %).

#### *1.4.1.2. Crédits mini-ARC*

Propres à l'ULB, les crédits mini-ARC ont pour but principal la réalisation de thèses de doctorat dans le domaine des sciences humaines et sociales.

Dans le cadre de l'appel de l'année 2014, le Conseil académique, en ses séances des 6 octobre et 17 novembre 2014, a approuvé l'attribution de trois types de bourses. Au total, 105 dossiers ont été introduits. Le Conseil académique n'en a pas reçu la répartition femmes-hommes.

Douze demandes ont été sélectionnées, dont huit portées au moins par une femme (67 %).

#### **Bourses doctorales *projets***

Les bourses doctorales *projets* sont attribuées, sur la base de la cohérence du projet et de l'encadrement offert, à des équipes qui proposent une recherche nécessitant le recrutement d'un.e doctorant.e sur un thème spécifié.

Ces bourses ont été offertes à quatre promoteurs, dont une femme et un binôme mixte (50 %). Dans ces deux derniers cas, une doctorante a été désignée.

#### **Bourses doctorales *candidat.e.s***

Les bourses doctorales *candidat.e.s* sont attribuées sur dossier, en application des critères d'excellence du FRS-FNRS pour les mandats individuels. Les candidat.e.s doivent postuler simultanément au FRS-FNRS (si les conditions requises sont remplies) et la sélection des dossiers tient compte, dans une certaine mesure, des résultats obtenus par le ou la candidat.e au concours du FRS-FNRS.

Elles ont été octroyées à cinq promoteurs, parmi lesquels trois femmes et un binôme féminin (80 %). Dans ces quatre cas, un doctorant a été désigné.

### **Bourses de courte durée *seed money***

Les bourses *seed money* ont été créées afin de préparer les candidatures des meilleur.e.s étudiant.e.s au concours du FRS-FNRS. Cette bourse permet de financer une chercheuse ou un chercheur pendant un an, apportant l'opportunité de se familiariser avec la recherche et les critères d'excellence qui la caractérisent.

Elles ont été attribuées à deux femmes (67 %) et un homme. La bourse des deux premiers dossiers bénéficie à un boursier et une boursière.

#### *1.4.1.3. Groupes de recherche conjoints ULB-VUB*

L'ULB et la VUB développent ensemble des initiatives afin de renforcer leurs collaborations, tant en matière d'enseignement (entre autres BRUFACE) qu'en termes d'infrastructures ou encore dans le domaine culturel (avec le concert conjoint pour la Saint-Verhaegen par exemple ou d'autres expositions). Pour ce qui est de la recherche, les Vice-Recteurs ou Vice-Rectrices en charge de cette problématique ont soumis une procédure de reconnaissance de groupes de recherche conjoints (*Joint research groups*) à leur institution respective.

Le soutien de groupes conjoints ULB-VUB est intéressant pour offrir des plateformes d'analyses, tenter d'obtenir des financements extérieurs ou encore encourager les cotutelles et les publications. Un financement est prévu au moment de leur création, outre un soutien additionnel selon le nombre de thèses en cotutelle.

A la fin de l'année académique 2014-2015, onze projets ont été sélectionnés sur un total de douze dossiers.

Parmi les groupes reconnus pour quatre ans (renouvelables), figurent ceux de deux femmes provenant de l'ULB et de deux issues de la VUB (soit un total de 36 %).

Le projet rejeté avait été introduit par un binôme masculin.

#### *1.4.1.4. Aide à la publication en anglais*

Cet instrument a pour but principal d'initier un cercle vertueux dans des disciplines où l'usage n'est pas de publier en anglais et, parallèlement, d'améliorer la dissémination du savoir de haut niveau produit à l'ULB. Il permet de financer des relectures et des corrections par une traductrice ou un traducteur professionnel.le ou un.e *native speaker*. Les traductions proprement dites en revanche ne sont pas subsidiées.

En 2015, les neuf demandes introduites, dont celles de cinq femmes, ont toutes été financées (56 %).

#### 1.4.2. **Fonds d'encouragement à l'enseignement**

Soucieuse de promouvoir une pédagogie active et innovante, l'ULB a constitué, à l'image du Fonds d'encouragement à la recherche, un Fonds d'encouragement à l'enseignement (FEE).

Les crédits peuvent être octroyés à trois types de demandes :

- 1) Des innovations pédagogiques ;
- 2) Des soutiens pédagogiques, qui comprennent les guidances et les équipements essentiels à la pérennité et à la qualité des enseignements ;
- 3) Des projets institutionnels.

Les dossiers sont introduits par les facultés et entités indépendantes des facultés ou par un département de l'administration générale.

Quarante-quatre projets ont été soumis pour l'année académique 2015-2016, parmi lesquels ceux de 12 promotrices (27 %).

Le 18 mai 2015, le Conseil académique a approuvé l'attribution des crédits FEE. Au total, 28 dossiers ont été sélectionnés, dont neuf portés par des femmes (32 %).

#### 1.4.3. **Subventions pour l'international**

Le personnel de l'ULB peut compter sur des subventions accordées par la Commission de classement des crédits internationaux (CCCI). Cette instance est l'organe exécutif et financier assurant la mise en œuvre de la politique internationale décidée par le Conseil académique. Elle assure cette tâche à travers l'octroi de crédits pour la mobilité des étudiant.e.s, des doctorant.e.s, des chercheuses, des chercheurs et des professeur.e.s de l'ULB mais aussi pour assurer l'accueil à l'Université de post-doctorant.e.s et de professeur.e.s d'autres institutions.

L'attribution des principales subventions les plus récentes est examinée ci-dessous selon une dimension genre.

##### *1.4.3.1. Bourses post-doctorales IN*

En 2015, 14 demandes ont été introduites : par sept femmes et autant d'hommes (50 %).

Suivant l'avis de la Commission de classement des crédits internationaux, le Conseil académique du 20 avril 2015 a accordé cinq bourses post-doctorales IN d'un an chacune. Trois promotrices du corps académique de l'ULB en sont bénéficiaires (60 %).

##### *1.4.3.2. Bourses de doctorat accordées à des ressortissant.e.s de pays en développement*

Le Conseil académique du 18 mai 2015, toujours suivant l'avis favorable de la Commission de classement des crédits internationaux, a accordé 15 bourses de doctorat : 10 reconductions et cinq nouvelles à des ressortissant.e.s de pays en développement.

Concernant les nouveaux mandats, 12 dossiers sont parvenus au Département des relations extérieures, cinq portés par une femme (42 %).

Parmi les choix effectués, deux dossiers sur les cinq retenus sont soutenus par des promotrices de l'ULB (40 %).

Relativement aux reconductions 2015-2016, 17 requêtes ont été reçues, huit étant sollicitées par une femme (47 %).

Sur les 10 dossiers renouvelés par le Conseil académique, six dossiers sont encadrés par des membres féminins du corps académique de l'ULB (60 %).

Au total, 29 projets ont été examinés par la Commission de classement des crédits internationaux de l'Université. Au nombre de 13, les femmes sont un peu moins nombreuses à l'origine de telles initiatives (45 %) mais leur taux de succès est de 53 %.

#### 1.4.4. **Financements extérieurs**

L'Université bénéficie, outre les moyens de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de financements additionnels pour sa recherche. Ceux-ci sont le plus souvent décrochés de haute lutte, au terme de procédures de sélection draconiennes.

##### *1.4.4.1. Actions de recherche concertées*

Les actions de recherche concertées (ARC) doivent concourir au développement, au sein des universités, de centres d'excellence en recherche fondamentale, de centres interuniversitaires d'excellence ainsi que de centres d'excellence pratiquant de manière intégrée la recherche fondamentale et la recherche appliquée.

Au sein de l'ULB, ces financements sont attribués en fonction de l'effet de levier que devrait permettre le financement demandé en vue du développement de centres d'excellence.

Dans le cadre des financements disponibles pour 2014-2019, 57 dossiers ont été adressés au Département recherche, dont 14 rédigés par des femmes (25 %).

Le Conseil académique du 17 novembre 2014 – en suivant l'avis favorable du Conseil de la recherche – a approuvé 20 dossiers, dont ceux de quatre femmes (20 %).

Deux appels ARC sont à distinguer.

#### **Projets consolidation**

L'appel est destiné à des chercheuses et des chercheurs, soit engagé.e.s depuis moins de quatre ans à l'ULB, soit ayant défendu leur thèse depuis moins de 10 ans. Les projets doivent présenter un plan clair de développement, mettant les candidat.e.s en position de postuler ensuite efficacement à un ERC *Starting Grant*, un ERC *Consolidator Grant* ou à d'autres sources extérieures de financement. Ils sont financés pour 36 mois.

Au total, 33 projets ont été soumis (six par des femmes, soit 18 %) et 11 d'entre eux ont été retenus. Les propositions de deux promotrices ont été sélectionnées (18 %).

## Projets avancés

L'appel est destiné à des équipes confirmées et vise à provoquer un effet d'entraînement sur une activité de recherche impliquant au moins deux membres du corps académique pouvant appartenir à la même unité de recherche, de façon à renforcer significativement leur environnement de recherche et à contribuer à le porter à un niveau très compétitif au plan international.

Les dossiers présentés au Conseil de la recherche étaient au nombre de 24. Huit étaient portés par une chercheuse (33 %).

Sur le total, neuf ont été retenus. Ils sont financés pour 60 mois. Les projets de deux promotrices ont été sélectionnés (22 %).

### 1.4.4.3. Fondation ULB

La *Fondation ULB* est une fondation d'utilité publique dont la mission est de lever des fonds destinés à développer et promouvoir des projets scientifiques ambitieux, innovants et porteurs d'avenir.

Les projets scientifiques soutenus par la *Fondation ULB* proviennent de toutes les disciplines scientifiques représentées au sein de l'Université. Les dossiers susceptibles d'intégrer le portefeuille de projets de la *Fondation ULB* sont, au préalable, examinés par le Conseil de la recherche et, ensuite, le Conseil académique. Le critère essentiel de sélection est le degré élevé de reconnaissance internationale des dossiers, entre autres mesuré par l'obtention de financements de haut niveau : avoir reçu des montants de l'*European Research Council*, coordonner un pôle d'attraction interuniversitaire, bénéficier de budgets dans le cadre des actions de recherche concertées, etc.

A ce jour, la *Fondation ULB* propose une quinzaine projets, dont trois dirigés par des femmes.

- 1) Estelle Cantillon, Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management, *Création et évolution des marchés*.
- 2) Sophie Van Eck, Faculté des Sciences, *Etude tridimensionnelle de l'atmosphère des étoiles géantes*.
- 3) Laurence Van Melderen, Faculté des Sciences, *La persistance bactérienne : un phénomène de tolérance aux antibiotiques*.

Par ailleurs, le dossier de l'équipe de Magali Pirson, Directrice du Centre de recherche en économie de la santé, gestion des institutions de soins et sciences infirmières de l'École de Santé publique, a été retenu par le Conseil académique en sa séance du 29 juin 2015 pour bénéficier de la donation affectée ciblant des projets déposés par des enseignant.e.s de l'École d'Infirmières annexée à l'ULB, également membres du corps académique de l'Université, dans le domaine des sciences biomédicales. La question de recherche se centre sur les perceptions croisées des patient.e.s et des infirmiers et infirmières par rapport aux attitudes et comportements rencontrés dans la pratique clinique.

#### *1.4.4.4. Mécénat de la Banque nationale de Belgique*

Le mécénat de la Banque nationale de Belgique peut financer des projets de recherche portant sur des sujets économiques et financiers. Trois dossiers ont été introduits en 2014 : une femme (33 %) et deux hommes.

Le Conseil académique du 30 juin 2014 s'est accordé pour financer deux d'entre eux, dont celui d'une femme (50 %).

#### *1.4.4.5. Chaires Francqui*

La Fondation Francqui a pour objectif de promouvoir le développement de l'enseignement de qualité ainsi que la recherche scientifique en Belgique. Chaque année, elle attribue un certain nombre de chaires. Dans ce cadre, les universités peuvent proposer l'organisation de cycles de conférences. La Fondation Francqui invite alors un.e professeur.e belge et / ou étranger qui organise un enseignement au plus haut niveau, dans sa spécialité.

Les propositions facultaires ont visé, tant pour l'année académique 2014-2015 que pour 2015-2016, que des hommes (quatre au total).

## 2. La politique de genre

---

Dès le XIX<sup>e</sup> siècle, l'Université libre de Bruxelles a joué un rôle de pionnier dans l'ascension des femmes universitaires dans le pays. Aujourd'hui, l'actuelle politique de genre témoigne de l'intérêt que lui portent toujours les Autorités, la problématique étant explicitement à leur agenda politique.

En 2003, le Groupe de travail *HoFe* du Conseil d'administration avait pour objectif de proposer une série de mesures en vue d'assurer une meilleure représentation des femmes à tous les niveaux de la carrière académique à l'ULB. Parmi les propositions, celle visant la féminisation progressive des fonctions, grades et noms de métier dans les documents de nature administrative, à savoir les vacances, les lettres de nomination, les contrats, etc. avait été retenue. En 2006, le Groupe de travail *HoFe*, recomposé et chargé de nouvelles missions, a été réactivé. Il a notamment étudié la question du déséquilibre hommes-femmes au sein du personnel scientifique et académique de l'ULB. Sa principale recommandation fut de nommer une Conseillère ou un Conseiller des Autorités pour la politique de genre, chargé.e entre autres de promouvoir une meilleure répartition au sein de l'Université. D'autres mesures ont été préconisées comme l'établissement annuel d'un compte rendu sur cette problématique.

En 2014-2015, trois axes ont structuré la politique de genre à l'ULB. Ils sont évoqués dans ce chapitre.

La première section est consacrée à l'institutionnalisation de la question de genre à l'Université. Un Groupe de travail portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein de l'institution a été créé par le Conseil d'administration à la suite de la présentation de l'édition 2014 du rapport sur l'état de l'égalité de genre. L'élection de la Vice-Rectrice aux politiques de qualité et de genre en janvier 2015 a renforcé cette initiative. Chacune des facultés a en outre été invitée à produire un bilan en matière de genre pour les différents corps les concernant. Celles-ci sont ainsi amenées à établir le rapport hommes-femmes dans les nominations ainsi que les mesures prises ou à prendre pour favoriser la participation de toutes et tous aux instances de décision et de gestion facultaires.

La deuxième partie concerne l'axe enseignement, plus spécifiquement le nouveau master en Sciences du travail à finalité genre et inégalités. La Chaire ainsi que le Prix Suzanne Tassier sont également évoqués. En outre, un aperçu des mémoires et des thèses est présenté dans cette section. Le séminaire *Love me gender* a par ailleurs été organisé afin de promouvoir une analyse genrée dans les mémoires.

Enfin, l'axe recherche aborde le plan d'actions *Euraxess Rights* et rappelle qu'une attention particulière a été consacrée à la thématique de genre. Par ailleurs, la Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité (STRIGES), qui se déploiera au sein de la Maison des sciences humaines (MSH), permettra d'accroître la visibilité des activités scientifiques menées sur ce thème.

## 2.1 L'axe institutionnel

Le Conseil d'administration a créé, le 4 décembre 2014, le Groupe de travail portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université. Il est présidé par la Vice-Rectrice à l'enseignement et aux politiques de qualité et de genre. Une dimension genre a aussi été intégrée dans les plans stratégiques quinquennaux des facultés 2015-2019 et le nouveau tableau de bord institutionnel inclut des indicateurs permettant de suivre les évolutions clés dans le domaine de la politique de genre.

### 2.1.1. Election de la Vice-Rectrice aux politiques de qualité et de genre

Le Conseil académique du 19 janvier 2015 a suivi à l'unanimité la proposition du Recteur Didier Viviers d'élire Cécile van de Leemput en qualité de Vice-Rectrice aux politiques de qualité et de genre. Professeure ordinaire en Faculté des Sciences psychologiques et de l'éducation, elle a antérieurement présidé le Groupe de travail *HoFe*.

Dans le cadre de ce Vice-Rectorat, Cécile van de Leemput assure la présidence du Groupe de travail portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université. De manière générale, la mission porte sur le suivi et le développement de la politique de genre. Elle travaille en étroite collaboration avec la Conseillère des Autorités pour la politique de genre, Danièle Meulders. Celles-ci s'appuient sur le Service du greffe afin d'assurer la coordination de réunions, la rédaction de procès-verbaux ainsi que toute tâche administrative liée à la mise en action des politiques de genre.

Le Vice-Rectorat de Cécile van de Leemput s'est par ailleurs étendu, au 1<sup>er</sup> octobre 2015, à l'enseignement.

### 2.1.2. Groupe de travail du Conseil d'administration

Instauré par le Conseil d'administration en sa séance du 4 décembre 2014, la création du Groupe de travail portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université fait suite aux débats soulevés lors de la présentation au sein de cette instance du rapport 2014 sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB. Sur les 11 personnes le composant, sept sont des femmes (64 %). Les différents corps (académique, scientifique, PATGS et étudiantin) en font partie et y ont désigné un représentant de chaque sexe, garantissant un équilibre des genres. La composition est détaillée en annexe (point 5.1).

Ce Groupe a pour but d'émettre des suggestions d'ordre politique au Conseil d'administration afin de promouvoir une meilleure répartition des hommes et des femmes au sein de l'Université. Sa mission est centrée sur la définition et le suivi de la politique de genre de l'ULB.

Il s'est réuni le 24 mars, le 2 juin, le 31 août et le 6 octobre 2015. Au cours de ces séances, ses membres ont débattu du contenu et de la forme du présent état des lieux. Afin de promouvoir l'égalité de genre à l'Université, ils ont également envisagé les pistes d'actions ou d'objectifs qui pourraient être développées en 2015, en 2016 ou ultérieurement, dont notamment les éléments ci-après.



- 1) L'examen de la note sur les carrières académiques à l'ULB, en ce compris l'évaluation des procédures liées à la Commission universitaire de classement.

Le Groupe de travail recommande notamment la parité pour les deux chaires annuelles non profilées, mesure qui pourrait être étendue à la nomination des chercheurs qualifiés FRS-FNRS. Par ailleurs, en ce qui concerne les promotions dans la carrière académique, le Groupe de travail propose que la proportion de femmes promues au grade  $n$  soit au moins égale à la proportion de femmes ayant le grade  $n - 1$ . De plus, lorsque les dossiers de candidatures doivent comprendre une liste de personnes de référence, une mixité de genre devrait être respectée parmi celles-ci. Enfin, toutes les commissions intervenant dans les processus de sélection, de nomination et de promotion devraient être équilibrées en termes de genre ; en outre, les décisions devraient être prises avec une majorité qualifiée. Les membres du Groupe de travail espèrent que leurs recommandations et suggestions – d'autant que d'aucunes sont symboliquement fortes – seront toutes prises en compte dès les nominations et promotions qui interviendront le 1<sup>er</sup> octobre 2016.

- 2) L'examen des mesures et de leurs effets quant à l'obligation de mobilité géographique, déterminante pour les carrières scientifiques et l'accès à la carrière académique, devrait être poursuivi, sur la base notamment des résultats de l'étude menée par un groupe d'étudiant.e.s de la Faculté de Solvay Brussels School of Economics and Management auprès des chercheuses et chercheurs de l'ULB.
- 3) Un relevé des mesures d'accompagnement mises en place à l'Université pour les candidatures, les nominations, les promotions et les demandes de crédits. Celles-ci pourraient être renforcées pour accroître les candidatures des femmes là où elles sont moindres.
- 4) Des recommandations *genrées* pour les développements en cours portant sur le nouveau CV type institutionnel. Entre autres, les données demandées doivent éviter toute discrimination de genre.
- 5) L'encodage d'un champ *civilité* dans toutes les bases d'informations et classifications de l'institution, par exemple pour le dépôt institutionnel, l'attribution des bourses, etc.
- 6) La nécessité d'un code *matière* pour toutes les disciplines, pas uniquement en sciences humaines et sociales, pour répertorier les recherches et mémoires de fin d'études intégrant une dimension liée au genre.
- 7) Des propositions d'indicateurs de la réalisation de la politique de genre de l'Université, permettant de l'évaluer ; la problématique de genre ne peut pas être limitée à la répartition femmes-hommes à chaque étape de la carrière ; des indicateurs longitudinaux sont préconisés.
- 8) L'équilibre femmes-hommes en ce qui concerne les Autorités de l'Université ainsi que des facultés et entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés.

- 9) L'octroi systématique des bourses à autant de femmes que d'hommes, par exemple concernant celles qui sont financées par la *Fondation ULB*, de même pour les Docteur.e.s honoris causa.
- 10) Un élargissement du nombre de commissions participatives où un équilibre en termes de genre est imposé, au même titre que la diversité entre les corps ou entre les sciences humaines et sciences exactes, est également recommandé.
- 11) La structuration pérenne et l'élargissement du Réseau des personnes de contact genre ULB aux départements de l'administration générale (au minimum au Département des ressources humaines, au Département recherche ainsi qu'au Département des relations extérieures pour les aspects liées à la communication dans ce dernier cas) ; le statut et le rôle actif localement des personnes de contact genre ULB ; la possibilité de créer une commission genre dans chaque faculté et entité d'enseignement et de recherche indépendante des facultés.
- 12) Une étude auprès de la communauté étudiante (par exemple inscrite en bloc 1) sur la perception de la question de genre.
- 13) La révision de la page web institutionnelle de l'ULB consacrée à la politique de genre et l'adjonction d'un *picto* genre ainsi que la création d'une boîte email pour les communications spécifiques autour de la thématique de genre.
- 14) L'élaboration et la diffusion de lignes de conduite pour neutraliser en termes de genre les textes internes à l'Université.

Le Groupe de travail portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université terminera ses réflexions au printemps 2016 par un rapport conclusif, synthétisant les réalisations finalisées, en cours ou postposées et les nouvelles initiatives qui pourraient être prises par l'institution.

### 2.1.3. Plans stratégiques quinquennaux des facultés

Les plans stratégiques facultaires 2015-2019 incluent un bilan genre exposant des chiffres qui caractérisent chacun des corps de la faculté concernée et l'évolution du rapport femmes-hommes dans les nominations ; les mesures prises ou à prendre pour favoriser la participation de toutes et tous aux instances de décision et de gestion de la faculté y sont également évoquées.

Ces plans ont été mis à l'ordre du jour du Conseil académique du 17 novembre 2014. Ils ont été présentés oralement au mois de janvier 2015 à l'ensemble des Doyen.ne.s et Président.e.s, aux Directeurs et Directrices de l'administration facultaire, aux Directeurs et Directrices de département de l'administration générale ainsi qu'aux Vice-Recteurs et Vice-Rectrices.

Une synthèse concernant la dimension genre a été établie par la Chancellerie. Elle a permis aux Autorités de l'ULB d'identifier les suggestions facultaires qui pourraient le cas échéant être appliquées transversalement à toute l'institution. Parmi les propositions, il a notamment été suggéré d'encourager les futur.e.s étudiant.e.s à s'orienter vers les filières dans lesquelles ils et elles sont sous-représenté.e.s. A ce titre, l'Ecole polytechnique de Bruxelles propose d'améliorer l'attractivité des études et du métier d'ingénieur.e vis-à-vis des femmes. Une

« *publicité* » pourrait être organisée auprès du corps étudiantin via la page du site de l'ULB consacrée à sa politique de genre.

#### 2.1.4. **Tableau de bord institutionnel**

Le Conseil d'administration du 3 novembre 2014 a souhaité s'équiper d'un tableau de bord reposant sur des indicateurs variés afin de suivre l'évolution de l'institution dans différents domaines. Pour rappel, un indicateur est un outil d'évaluation et d'aide à la décision permettant de mesurer une situation ou une tendance, de façon relativement objective, à un instant donné ou dans le temps.

Six grandes catégories ont été validées par le Conseil d'administration du 2 mars 2015 dont la gestion et les services de l'administration générale. Cette rubrique s'intéresse notamment aux données en matière de genre à l'ULB. Des indicateurs ont ainsi été définis comme suit.

- 1) % de femmes étudiantes.
- 2) % de femmes au sein du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé.
- 3) % de femmes dans le corps scientifique.
- 4) % de femmes premières assistantes.
- 5) % de femmes chargées de cours.
- 6) % de femmes professeures.
- 7) % de femmes professeures ordinaires.

En s'appuyant sur les statistiques disponibles dans le présent état des lieux relatif à l'année académique 2014-2015, les premières données seront communiquées sous cette forme en novembre 2015. Sur base de celles-ci, la définition des indicateurs pourra évoluer pour les années ultérieures. Des propositions-recommandations pourront être formulées au printemps 2016 par le Groupe de travail du Conseil d'administration portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université.

#### 2.1.5. **Délégation de l'ULB dans le Comité Femmes et sciences**

En avril et juin 2015, à l'initiative du Cabinet du Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et des médias en Fédération Wallonie-Bruxelles, Jean-Claude Marcourt, le Comité Femmes et sciences a repris ses réunions avec la volonté de faire évoluer cette structure créée en 2000 et relancée en 2008 à l'initiative de la Direction générale de l'enseignement non obligatoire et de la recherche scientifique (DGENORS). Une représentation de la Ministre de l'enseignement de promotion sociale, de la jeunesse, des droits des femmes et de l'égalité des chances en Fédération Wallonie-Bruxelles, Isabelle Simonis, y est désormais associée.

Le but de ce Comité est de promouvoir et d'améliorer la participation équilibrée des femmes et des hommes aux carrières scientifiques et académiques. Ses travaux consistent à formuler des avis sur cette problématique, à échanger de l'information sur les bonnes pratiques entre les institutions universitaires, à faciliter la mise en œuvre des recommandations concernant l'objectif d'égalité hommes-femmes de la *Charte européenne du chercheur* et du *Code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs*, etc.

Dorénavant, la composition du Comité Femmes et sciences inclut une délégation des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles ainsi que du FRS-FNRS, outre des représentant.e.s des ministères et cabinets impliqués.

Le Bureau du Conseil d'administration de l'ULB, en sa séance du 7 septembre 2015, y a délégué, pour l'année académique 2015-2016, Cécile van de Leemput, Vice-Rectrice en charge de la politique de genre. Son suppléant au sein du Comité Femmes et sciences est Ilan Tojerow, premier assistant à la Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management. Son curriculum vitae comprend diverses recherches et publications sur le genre.

Par ailleurs, les personnes de contact genre mandatées au sein des universités et du FRS-FNRS par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont membres ex officio dudit Comité.

Pour l'ULB, le Bureau du Conseil d'administration a proposé de désigner à cette fonction Monique Tavernier, Directrice de la Chancellerie, entre autres chargée depuis 2012 du rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre à l'Université. Au fil de l'année académique 2015-2016, un cahier des charges devra être réalisé dans le cadre de ce mandat.

## 2.2 L'axe enseignement

A l'ULB, la prise en compte de la problématique de genre n'est pas uniquement limitée à la gestion institutionnelle. Les programmes d'enseignement relatifs au genre sont également au centre de l'attention des Autorités. En l'occurrence, d'après l'inventaire commenté des enseignements et des recherches sur le genre à l'ULB, compilé en 2013 par Danièle Meulders et Sile O'Dorchai, ce sujet est intégré à plus de 40 cours à l'Université, dispensés par différentes facultés et entités. A première vue, l'intitulé de la plupart d'entre eux n'affiche toutefois pas que la matière traite d'une question liée au genre.

L'année académique 2014-2015 a par ailleurs été marquée par la création du master en Sciences du travail à finalité genre et inégalités. Des cours à options centrés sur le genre sont également proposés dans d'autres cursus (principalement en sciences politiques, sociologie et anthropologie). De tels enseignements entraînent la rédaction de mémoires de fin d'études, voire de thèses de doctorat.

### 2.2.1. Finalité genre et inégalités du master en Sciences du travail

A la rentrée académique 2014-2015, une finalité genre et inégalités (120 crédits) a été organisée par la Faculté des Sciences sociales et politiques au sein du master en Sciences du travail. Dix-sept étudiant.e.s s'y sont inscrit.e.s, répartis entre 13 femmes (76 %) et 4 hommes (24 %).

Cette finalité a pour objectif de donner à de futur.e.s spécialistes en égalité les outils, connaissances et sensibilités nécessaires pour soutenir les avancées en matière d'égalité des sexes et de lutte contre les discriminations. Elle est liée au réseau européen EGALES, *Etudes genre et actions liées à l'égalité dans la société*, associant diverses universités étrangères : l'Université de Lyon 2 (France), l'Université de York (Royaume Uni), l'Université autonome de Barcelone (Espagne), l'Université Abo Akademi (Finlande), l'Université de Lausanne (Suisse), l'Université de Bucarest (Roumanie) et l'Université de Toulouse 2 Le Mirail (France). Ce réseau offre aux étudiant.e.s de cette finalité des possibilités d'échanges Erasmus.

Partiellement en horaire aménagé, la finalité comprend notamment des cours d'histoire du travail, de sociologie des relations sociales, de psychologie du travail et des entreprises, de droit et d'économie du travail. Certains enseignements sont spécifiques au domaine concerné : sociologie du genre, *gender issues in Islamic countries*, *anthropolgy of gender and sexuality*, etc. La deuxième année impose des séminaires et un mémoire.

### 2.2.2. Chaire Suzanne Tassier

La Chaire Suzanne Tassier a été créée en 1961 afin de permettre à des professeur.e.s invité.e.s d'apporter leurs savoirs à l'ULB concernant les conditions des femmes et d'aider au développement de la recherche en étude de genre.

En 2014, la Faculté de Droit et de Criminologie a attribué cette chaire à Maleiha Malik, professeure de Droit au *King's College London*. Elle étudie le lien entre les différentes causes de discrimination qui visent les femmes issues de certaines communautés ou classes sociales. Six conférences ont été organisées et ont porté sur le genre et les droits humains.

### 2.2.3. Prix Suzanne Tassier

Le Prix Suzanne Tassier de l'ULB récompense annuellement le mémoire d'un.e étudiant.e portant sur l'étude de la condition féminine et de l'histoire du genre, pour autant qu'il ait obtenu la note minimum de 16/20.

En 2014-2015, il a été attribué à Lucie Boute, étudiante en Histoire (Faculté de Philosophie et Lettres), pour son mémoire *Willy Peers, itinéraire politique d'un médecin communiste*.

### 2.2.4. Intégrer le genre dans les mémoires de fin d'études

Grabuges, le Groupe belge associatif et interuniversitaire en études féministes, de genre et sur les sexualités, a proposé à l'ULB, le 14 février 2015, une journée d'activités intitulée *Love me gender* sur la question *Comment intégrer le genre dans un mémoire ?*

Organisée à l'intention des étudiant.e.s en première ou seconde année de master souhaitant utiliser une grille d'analyse de genre dans leur mémoire, cette journée avait pour objectif d'offrir aux mémorant.e.s une plateforme de réflexion pour trois axes-clés.

- 1) La formulation et le développement de leur problématique de recherche.
- 2) La définition d'outils méthodologiques.
- 3) L'élaboration d'une bibliographie adaptée à la recherche en genre.

En matinée, des professeur.e.s et chercheuses et chercheurs spécialistes des questions de genre provenant de différentes universités francophones ont présenté des exposés. L'après-midi a été consacré à des rencontres sous la forme d'un *speed-dating* au cours duquel les étudiant.e.s pouvaient faire part de leurs difficultés et questions liées à l'intégration d'une analyse de genre dans leur recherche aux expert.e.s présent.e.s.

### 2.2.5. Inventaire des mémoires et thèses

Parmi les mémoires les plus récents ayant utilisé le genre comme thématique, soulignons le travail de fin d'études de Marie Gilow, *Déplacements des femmes et sentiment d'insécurité à Bruxelles : perceptions et stratégies*, rédigé dans le cadre de son master complémentaire en Urbanisme et aménagement du territoire (Ecole polytechnique de Bruxelles, 2014). Il a fait l'objet d'un article dans la revue électronique *Brusselsstudies* parue le 1<sup>er</sup> juin 2015. Il se concluait notamment sur le fait qu'il existe [...] *une prise en compte émergente du point de vue féminin dans l'aménagement de l'espace public. Les mesures infrastructurelles ou de gestion ne doivent cependant pas occulter le fait que le sentiment d'insécurité des femmes résulte fondamentalement du rapport social inégal entre les genres, qui structure encore notre société.*

Relevons également le mémoire de Léone Drew Drapeaud, primé en 2015 par la Faculté d'Architecture La Cambre Horta, dans lequel l'émancipation de la femme indienne est une préoccupation centrale. L'étude propose un enchevêtrement d'espaces publics basés sur une déclinaison d'usages de la figure archétypale de la cour, dont la position au sein du logement dans l'architecture traditionnelle indienne reflète la place sociale occupée par la femme. L'objectif est de donner aux femmes un accès à l'espace public et de leur permettre de s'y

aménager une place en portant un regard sur le sentiment de sécurité. L'étudiante affirme qu'elle voit dans le désenclavement physique urbain une possibilité de décroisement social genré. Ce qui attribue de facto à l'architecture le pouvoir de modifier les conditions sociales et culturelles.

Pour leur part, les mémoires issus de la Faculté des Sciences psychologiques et de l'éducation sont également riches en réflexions. A titre illustratif, par rapport à des problématiques intéressant directement l'Université, pointons le travail de fin d'études de Marc Pirard : *Les stéréotypes de genres associés aux mathématiques et au français varient-ils en fonction du sexe de l'enseignant ? Enquêtes auprès d'élèves de 6<sup>e</sup> primaire* ainsi que celui de Jade Cauwe : *L'influence des inégalités de genre dans la répartition des tâches domestiques sur la conciliation travail-famille : de l'adhésion aux conséquences.*

Quant aux autres mémoires traitant d'une question liée au genre qui sont encodés par le Service des archives et bibliothèques du Département de support aux activités académiques, ceux-ci sont répertoriés, à défaut de mots-clés *matières* demandés aux auteur.e.s, selon les termes (ou abréviations) ci-après (au singulier, au pluriel, en français et en anglais) : adolescent, avortement, cancer de la prostate, cancer du sein, conjuga, contraception, discriminat, diversité, érotis, famille, féminin, femme, fille, garçon, gender, genre, hétéro, HIV, homme, homo, LGBTQ, mariage, mascul, mater, métiers typiquement féminins, métiers typiquement masculins, patriarce, pater, pedoph, sex, SIDA et viol. Ces critères de sélection sont loin d'être exhaustifs ni tout à fait représentatifs ; en particulier, comme les mémoires ne sont pas indexés, la sélection se fait à la lecture de leur titre, d'aucuns pouvant engendrer une hésitation. La liste est publiée en annexe (point 5.3.1). Bien qu'incomplète, elle témoigne de la diversité des interrogations soulevées dans maintes filières : kinésithérapie et réadaptation, architecture, économie et éducation de la santé, épidémiologie, physiologie, pharmacologie, pédagogie, criminologie, politique et gestion des systèmes de santé, médecine du travail, etc.

Régulièrement, des mémoires de l'ULB sont primés par l'*Université des Femmes*, dans la catégorie master. Donnons ci-après le palmarès complet 2014.

- *Premier Prix*  
*Carlotta Da Silva, ULB, 2012-2013, « L'étudiante dans la littérature de la Belle Epoque. L'invention de la « cerveline » et autres stéréotypes antiféministes »*  
*Direction : Laurence Brogniez*
- *Deuxième Prix ex æquo*  
*Aurélié Detavernier, ULB, 2012-2013, « Les femmes et la fonction publique dans les anciens Pays-Bas à l'époque moderne »*  
*Direction : Michèle Galand*
- *Deuxième Prix ex æquo*  
*Charlotte Duquenne, UCL, 2012-2013, « La femme gallo-romaine à travers l'épigraphie lyonnaise durant les trois premiers siècles de l'Empire »*  
*Direction : Françoise Van Haepere*

- *Troisième Prix*  
*Jessica Machacova, ULB, 2012-2013, « La dimension de genre dans l'interprétation du statut de réfugié.e en Belgique. Etude d'un cas de transfert de politiques publiques »*  
*Direction : Emmanuelle Bribosia*
- *Mention spéciale*  
*Hajar Oulad Ben Taib, ULB, 2012-2013, « Pionnières de l'immigration marocaine dans la commune de Molenbeek-Saint-Jean. Parcours de femmes entre 1964 et 1974 »*  
*Direction : Anne Morelli*

Quant aux thèses défendues, quatre travaux ont été répertoriés en 2014-2015 par le Service des archives et bibliothèques, selon les mêmes critères que ceux relatifs aux mémoires. Elles sont listées en annexe (point 5.3.2).

Epinglons le sujet de doctorat ci-après : *La (dé)globalisation de la société civile : l'effet rebond du boomerang. Les réseaux transnationaux de plaidoyer et les groupements de femmes au Burundi et au Libéria de l'après-conflit*. Il a été mené par Maria Martin De Almagro Iniesta, devenue Docteure en Sciences politiques et sociales de l'ULB. Pour sa part, Mériam Cheikh a publiquement défendu, le 2 septembre 2015, la thèse de doctorat intitulée *Devenir respectable. Une jeunesse populaire féminine au prisme de l'économie intime (Tanger-Maroc)*. Le promoteur est Andrea Rea de la Faculté des Sciences sociales et politiques.

D'autres recherches ont évidemment été poursuivies à l'ULB par des étudiant.e.s et des doctorant.e.s. Le rapport 2014 sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB reprend environ 180 mémoires et thèses, finalisés entre 2008 et 2014.



## 2.3 L'axe recherche

Afin de concrétiser la politique volontariste de l'Université en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, le plan d'actions *Euraxess Rights* de l'ULB consacre une attention particulière à la thématique de genre.

Pour sa part, la Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité (STRIGES), qui sera intégrée à la Maison des sciences humaines (MSH), qui ouvrira ses portes après la rentrée académique 2015-2016, projette de croiser différentes approches en matière de genre et de sexualité dans une démarche interdisciplinaire.

### 2.3.1. Plan d'actions *Euraxess Rights*

La Commission européenne a formulé à l'égard des Etats membres des recommandations relatives aux droits et devoirs des chercheuses et chercheurs et de leurs employeurs. Elles sont reprises dans la *Charte européenne du chercheur* et dans le *Code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs*, dont voici quelques extraits.

Parmi les principes généraux et conditions de base applicables aux employeurs et aux bailleurs de fonds, soulignons que les parties précitées ne peuvent pratiquer aucune discrimination entre les chercheurs fondée sur le sexe.

Les employeurs et / ou bailleurs de fonds devraient fournir des conditions de travail qui permettent aux chercheurs tant féminins que masculins de combiner la famille et le travail, les enfants et la carrière.

Ils devraient viser l'instauration d'un équilibre représentatif entre hommes et femmes à tous les niveaux du personnel, y compris à celui des directeurs de thèse, de stage et des gestionnaires. Cet équilibre devrait s'obtenir au moyen d'une politique d'égalité des chances au moment du recrutement et aux étapes ultérieures de la carrière, sans prévaloir pour autant sur les critères de qualité et de compétence. Pour que l'égalité de traitement soit assurée, les comités de sélection et d'évaluation devraient refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes.

En matière de recrutement des chercheurs, les interruptions de carrière ou les variations dans l'ordre chronologique des curriculum vitae ne devraient pas être pénalisées mais être considérées comme le développement d'une carrière et donc comme une contribution potentiellement précieuse au développement professionnel des chercheurs vers un parcours multidimensionnel.

Le Conseil de la recherche et le Conseil d'administration de l'Université libre de Bruxelles ont non seulement adhéré, en 2006, aux documents précités mais l'institution a également obtenu de l'Union européenne, en 2013, le label *Human Resources Excellence in Research*.

Une stratégie et un plan d'actions, mettant en avant cinq priorités, sous-tendent cette reconnaissance. L'une de celles-ci est la concrétisation de la politique volontariste de l'ULB en matière d'égalité des genres, et ce via les initiatives ci-après.

- 1) Elaboration de propositions pour un meilleur équilibre des genres au sein des organes de décision.

- 2) Réalisation systématique et publication des statistiques selon le genre à tous les niveaux des activités de recherche.
- 3) Etablissement d'un inventaire des recherches sur le genre réalisées au sein de l'Université et augmentation de leur visibilité.
- 4) Mise en place de formations de personnes spécialisées quant à la neutralité en matière de genre pour le recrutement.
- 5) Développement de formations en gestion des ressources humaines et de projets à destination du personnel académique, notamment les chefs de service, promotrices et promoteurs et nouvelles engagées et nouveaux engagés. Diverses thématiques seront abordées, dont l'égalité des genres.

Un groupe de travail, créé par le Comité de suivi du plan d'actions *Euraxess Rights* de l'ULB et coordonné par Danièle Meulders, Conseillère des Autorités pour la politique de genre, a été chargé de la mise en œuvre de ces axes d'amélioration.

Le 8 juin 2015, à la faveur de l'audit interne intermédiaire imposé par la Commission européenne à toute institution ayant obtenu le label *Human Resources Excellence in Research*, le Conseil académique de l'Université a évalué que les objectifs du plan d'actions en matière d'égalité des genres avaient été atteints.

En l'espèce, les actions ci-après ont été principalement réalisées.

- 1) Modification des Statuts organiques de l'ULB et de son Règlement électoral déterminant des règles pour assurer la parité hommes-femmes dans la présentation des listes de candidats à l'Assemblée plénière et au Conseil des étudiants.
- 2) Condition pour la composition des commissions actives dans le processus du déroulement de la carrière académique, celles-ci devant compter, dans la mesure du possible, au moins un tiers de membres de chaque genre.
- 3) Publication annuelle, depuis 2012, d'un rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB, incluant un chapitre regroupant des statistiques concernant les personnels, les organes d'avis et de décision ainsi que l'octroi des crédits internes.
- 4) Etablissement en 2013 d'un inventaire des enseignements et des recherches sur le genre à l'ULB.
- 5) Organisation de deux journées de *workshop* sur le thème *Comment éviter la discrimination de genre dans les procédures de sélection, de recrutement et de promotion dans le corps académique ?*
- 6) Instauration et animation d'un réseau interne de personnes de contact genre permettant un appui dans les facultés et les départements de l'administration générale.

L'attention du Comité de suivi du plan d'actions *Euraxess Rights* ne s'est pas pour autant détournée de toute recommandation utile visant l'équilibre des hommes et des femmes à l'Université. Entre autres, la problématique de la mobilité internationale comme condition

d'accès à la carrière académique et les rubriques à inclure dans le modèle-type de curriculum vitae institutionnel sont étudiées. En outre, la personne de contact genre pour l'ULB est membre du Comité de suivi.

### 2.3.2. Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité

Le Conseil académique du 28 avril 2014 a décidé la création d'une *Maison des Sciences de l'Homme* à l'ULB afin de rassembler des équipes de recherche autour de projets interdisciplinaires relevant à titre principal des sciences humaines et sociales. Elle a pour mission d'accroître la visibilité de ces recherches à visée sociétale et de permettre à de nouvelles d'émerger et de se développer. A l'issue du premier appel à projets, le Conseil académique du 29 juin 2015, après avoir pris connaissance de l'avis rendu par le Conseil de la recherche, a affilié cinq entités de recherche à la MSH et en a intégré quatre.

Parmi cette dernière catégorie, l'unité de recherche STRIGES – Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité – entend améliorer la coordination entre les initiatives facultaires en la matière en créant une coupole à l'échelle de l'ULB. Ses porte-paroles sont David Paternote et Valérie Piette, membres temps plein à titre définitif du corps académique respectivement de la Faculté des Sciences sociales et politiques et de la Faculté de Philosophie et Lettres.

Dès lors que le genre et la sexualité constituent des objets interdisciplinaires par excellence, il est crucial de croiser toutes les approches dans une démarche interdisciplinaire. Pour y parvenir, le projet de MSH vise à offrir un cadre pour l'institutionnalisation des échanges et des collaborations entre collègues de différentes disciplines et de différentes facultés. L'objectif est aussi la constitution d'une masse critique, ce dont disposent de nombreuses autres institutions académiques de premier plan (Berkeley, British Columbia, Cambridge, Fudan, Genève, Oxford, Waseda, etc.). La volonté de rapprochement avec d'autres – dont la VUB – est très nette également. Cela renforcera les dynamiques de collaboration interdisciplinaires, l'internationalisation de la recherche, les collaborations d'enseignement et l'obtention de financements extérieurs ainsi que l'intensification d'une politique de mobilité.

Pour parvenir à ces buts, STRIGES propose d'articuler ses activités autour des huit axes ci-après, qui correspondent aux atouts de l'ULB en termes de recherche, rassemblant les chercheurs issus de plusieurs disciplines.

- 1) Religion laïcité.
- 2) Justice, égalité et non-discrimination.
- 3) Espace(s).
- 4) Culture et diversité.
- 5) Formation, travail et emploi.
- 6) Corps.
- 7) Recherche et éducation.
- 8) Construction épistémologique et dimensions éthiques et politiques.

Comme première action concrète annoncée dès le mois de septembre 2015, les différentes activités scientifiques sur le genre et la sexualité organisées à l'ULB pendant les prochains mois seront rassemblées afin de faciliter la circulation de l'information.

Ensuite, des outils spécifiques seront créés et / ou intégrés : la revue *Sextant*, le séminaire *Sextant*, la Chaire Tassier, le plan *Euraxess Rights*, le master en Sciences du travail à finalité genre et inégalités, le Réseau des personnes de contact genre ULB, etc. Au final, un des gains escomptés est de renforcer la politique d'égalité des genres menée à l'Université libre de Bruxelles.

Pour autant, STRIGES n'entend pas se substituer aux initiatives facultaires en la matière. De plus, l'enjeu est d'accroître la visibilité de recherches à visée sociétale, incluant des perspectives de valorisation.

A un autre égard, les entités de recherche qui ont été affiliées et intégrées à la MSH ont convenu de dénommer cette dernière *Maison des sciences humaines*. Pour mémoire, au moment de la création de la MSH au printemps 2014, le Cercle féministe de l'ULB et plusieurs administrateurs et administratrices de l'Université avaient déploré l'appellation retenue. Ainsi, après débat, il avait été convenu qu'une fois constituée, la MSH serait libre, si elle le souhaitait, de choisir une nouvelle dénomination. Le nom de *Maison des sciences humaines* a été privilégié au début du mois de septembre 2015.

### 2.3.3. Rapport d'activités du DULBEA

Le Département d'économie appliquée de la Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management, a communiqué, pour le présent rapport, la liste des principaux projets qu'il a menés à bien durant l'année académique 2014-2015 dans le domaine de la problématique de genre.

- 1) Le projet *Euro-Mediterranean research cooperation on gender and science : SHE Euro-Mediterranean Research Area (SHEMERA)*, financé par la Commission européenne dans le cadre du 7<sup>e</sup> Programme-cadre science et société, coordonné par Danièle Meulders, s'est achevé par l'organisation d'une conférence à Mohammedia (Casablanca) en octobre 2014. L'objectif de SHEMERA était de soutenir la coopération entre l'Union européenne et les Pays du bassin méditerranéen dans le domaine femmes et science.
- 2) Deux projets ont été réalisés pour l'*Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*. Le premier visait une étude établissant des exemples de réalisation du volet relatif à l'égalité des femmes et des hommes (thème 3) de l'Analyse d'impact de la réglementation (AIR) établie par la Loi du 15 décembre 2013. Ce travail visait à soutenir et accompagner les départements fédéraux dans la mise en œuvre du *gender mainstreaming* des politiques publiques en Belgique. Le deuxième projet portait sur la dimension genre des mesures fiscales proposées par le nouveau Gouvernement belge.
- 3) Une recherche portant sur la détermination du coût d'une place d'accueil dans chaque type de milieu d'accueil, commanditée par l'ONE, s'est achevée en juillet 2015. L'objectif était de modéliser au niveau macroéconomique une structure de coûts de l'accueil, par type de milieu d'accueil et par type de pouvoir organisateur, en tenant compte des disparités géographiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

- 4) Pendant l'année académique 2014-2015, le DULBEA, en collaboration avec Alain-Charles Van Gysel du Centre de droit privé de l'ULB, a poursuivi une étude visant à l'objectivation des pensions alimentaires dans le contexte des familles recomposées. Partant de l'analyse des méthodes de calcul du coût de l'enfant et des contributions alimentaires appliquées à l'étranger, ce projet a pour objectif de développer un modèle paramétré permettant un calcul plus objectif et adapté au contexte socio-économique.
- 5) Dans le cadre de sa participation au Réseau européen d'experts de l'égalité des sexes (ENEGE), le Département d'économie appliquée a analysé sur une base trimestrielle les évolutions des chiffres et politiques belges et luxembourgeois relativement à l'égalité des femmes et des hommes sur les marchés du travail, dans l'enseignement, la prise de décision, la violence faite aux femmes.

En outre, Danièle Meulders est intervenue sur le thème *Femmes dans l'emploi : situation des femmes sur le marché du travail en Belgique, au Luxembourg et en Europe* lors de la conférence-débat *Femmes et précarité*, organisée le 3 avril 2014 par le Conseil économique et social de Wallonie, et sur le sujet *Travail, genre et retraites : le temps ne fait rien à l'affaire* lors de la conférence *Tensions sur nos pensions*, organisée le 16 décembre 2014 par les Femmes prévoyantes socialistes.

Enfin, le DULBEA est le principal initiateur du cycle de conférences *Femmes et Universités* présenté au point 3.3.1 du présent document.

### **3. Les bonnes pratiques**

---

Les actions concrètes menées par l'ULB durant l'année académique 2014-2015 pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes à l'Université sont résumées dans ce chapitre.

Trois grands courants se dégagent.

Le premier est consacré aux bonnes pratiques institutionnelles telles que la création du Réseau des personnes de contact genre ULB ainsi que le dépôt des candidatures hommes-femmes à l'Assemblée plénière et au Conseil des étudiants. Il évoque également les lignes de conduite pour la neutralisation en termes de genre des textes internes, la révision de la page web relative à la politique de genre de l'Université ainsi que de la création d'une boîte email genre.

Le deuxième regroupe les actions spécifiques entreprises à l'égard des personnels. Il s'agit notamment de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre. Les mesures relatives au déroulement de la carrière académique sont également mises en exergue.

La dernière section de ce chapitre illustre la visibilité qui a été donnée en 2014-2015 à l'ULB aux thématiques relatives au genre, notamment favorisée par l'organisation de colloques, de conférences, de séminaires et d'expositions.

### 3.1 Sur le plan institutionnel

L'Université libre de Bruxelles en tant qu'institution attache une grande importance à la promotion de l'égalité de genre. Un réseau regroupant les personnes de contact genre actives dans les facultés et entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés a été créé en 2014. Depuis, il s'est étoffé pour englober des représentant.e.s de départements de son administration générale.

En outre, le principe selon lequel la parité entre les sexes doit être assurée dans la constitution des listes des candidat.e.s représentant respectivement les membres du corps académique, du corps scientifique et du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS) à l'Assemblée plénière est acquis et intégré à l'article 7 § 1<sup>er</sup> des Statuts organiques de l'Université. Les délégations visées s'appêtent à le mettre en œuvre pour la deuxième fois, le corps étudiantin étant aussi concerné pour son propre Conseil.

Pour terminer, les mesures concernant la révision de la page web ainsi que la création d'une adresse courriel sont détaillées en fin de rubrique.

#### 3.1.1. Réseau des personnes de contact genre ULB

Pour renforcer la mise en œuvre de la politique de genre de l'Université libre de Bruxelles mais également pour l'enrichir par toute initiative locale, un réseau des personnes de contact genre actives dans les facultés et entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés a été créé en 2014. Il est composé, au 1<sup>er</sup> juin 2015, de 23 personnes, dont 20 femmes (87 %). Des membres des Départements des relations extérieures, recherche ainsi que des ressources humaines s'y sont associés en 2015, des recommandations étant à développer par ces acteurs. Sa composition est détaillée en annexe (point 5.2).

Le lien avec le Groupe de travail portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université est assuré par Cécile van de Leemput, Vice-Rectrice ayant en charge la politique de genre.

Les membres de ce réseau échangent des bonnes pratiques en faveur de l'égalité des hommes et des femmes dans l'institution et diffusent de l'information quant aux activités organisées, à l'ULB ou à l'extérieur, autour de la question du genre : féminisation des noms, titres et fonctions, sensibilisation des mémorant.e.s et des doctorant.e.s sur l'importance de mentionner explicitement le terme genre parmi les mots-clés de leurs travaux, appels à projets pour l'attribution d'un prix, invitation à une conférence, projection d'un film, etc.

Sensibilisées à la problématique de genre et impliquées sur le terrain, ces personnes de contact suggèrent aux instances propres à leur structure organisationnelle des propositions concrètes en vue d'accroître l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université et recommandent localement des actions de mise en œuvre de la politique institutionnelle en la matière : encouragement pour la parité dans les fonctions représentatives et les postes à responsabilités, équilibre au niveau de la présence d'hommes et de femmes parmi les intervenant.e.s dans les colloques, lecture des textes et procédures réglementaires avec des lunettes genrées, recueils, analyses et présentations de statistiques, propositions de collaborations intra et interfacultaires avec les chercheuses et chercheurs impliqué.e.s dans divers sujets ayant trait au genre, etc.

En outre, des personnes extérieures au réseau sont invitées pour susciter et enrichir les réflexions.

- 1) Le 10 octobre 2014, Gaële Goastellec, Maître d'enseignement et de recherche à la Faculté des Sciences sociales et politiques de l'Université de Lausanne, a exposé ses travaux lors d'un séminaire intitulé *Sexe, genre et mobilité académique*.
- 2) L'organisation du *workshop Comment éviter les discriminations de genre dans les procédures de sélection, de recrutement et de promotion dans le corps académique ?* s'inscrivait dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'actions *Euraxess Rights* de l'ULB. Il s'est tenu le 14 octobre 2014 et le 3 février 2015.
- 3) Quatre étudiant.e.s de la Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management de l'ULB ont mené une enquête visant une analyse genrée des conditions de mobilité imposées par les universités, qu'ils ont présentée le 25 juin 2015.
- 4) Le projet de révision du CV type institutionnel en cours de développement au sein du Département recherche de l'ULB a été débattu le 9 septembre 2015. Afin que des lunettes genrées évaluent ses principales rubriques, un membre du réseau sera inclus dans l'échantillon des personnes invitées à tester ce nouvel outil avant sa diffusion généralisée.

Dans l'ensemble, ces rencontres – coordonnées par la Chancellerie de l'Université – sont un levier, d'une part, pour débattre des questions concrètes de genre auxquelles l'institution est confrontée et, d'autre part, pour renforcer la vigilance de ses composantes afin d'accroître l'égalité entre les femmes et les hommes à l'ULB.

### 3.1.2. Candidatures à l'Assemblée plénière et au Conseil des étudiants

Depuis 2013, la volonté de promouvoir l'équilibre entre les hommes et les femmes est intégrée dans les fondements mêmes du mode de gouvernance de l'ULB : des mesures ont notamment été prises afin de tendre vers plus d'égalité dans les instances de l'Université. En l'espèce, les Statuts organiques de l'Université et son Règlement électoral déterminent des règles pour assurer la parité hommes-femmes dans la constitution des listes de candidats à l'Assemblée plénière et au Conseil des étudiants.

- 1) Pour l'élection des membres du corps académique, du corps scientifique et du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé, la liste des candidats effectifs doit compter alternativement un homme et une femme dans l'ordre successif de présentation.
- 2) Le candidat effectif et le candidat suppléant doivent être de sexe différent s'ils sont élus ensemble.
- 3) Si la liste des candidats suppléants est distincte de celle des candidats effectifs, la règle prévue en 1) ci-avant lui est applicable, étant entendu que le premier candidat suppléant doit être de sexe différent du premier candidat effectif.



- 4) Pour les élections des membres élus directs du Conseil des étudiants, chacun des binômes de candidats qui se présentent aux suffrages des électrices et des électeurs dans chaque faculté et entité (12 au total) doit être composé d'un homme et d'une femme.

Pour mémoire, l'Assemblée plénière regroupe les membres du Conseil d'administration d'une part et ceux du Conseil académique d'autre part. Le premier assure la gestion générale de l'institution alors que le second définit et exécute la politique académique et scientifique de l'Université.

Quant au Conseil des étudiants, en application du Décret du 21 septembre 2012 de la Communauté française relatif à la participation et la représentation étudiante dans l'enseignement supérieur, il doit être institué auprès de chaque établissement d'enseignement supérieur. Il est composé de représentant.e.s des étudiant.e.s élu.e.s par les étudiant.e.s. A l'ULB, il désigne notamment 10 délégué.e.s pour siéger à l'Assemblée plénière.

A la faveur de débats portant sur la préparation des élections à venir, ces principes d'équilibre entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les candidatures ont été réitérés en septembre 2015. Pour mémoire, s'ils ne sont pas respectés, les listes sont irrecevables. Cependant, affirmant que la mise en œuvre de ces règles est relativement compliquée, notamment car ces dernières se couplent à d'autres impératifs relatifs à l'équilibre des facultés et des disciplines, les délégations élues ont fait part, à la Vice-Rectrice en charge de la politique de genre, de leur souhait de les voir quelque peu assouplies. Par exemple, si le principe de la parité est pour sa part confirmé pour l'ensemble d'une liste, l'absolue alternance une femme / un homme pourrait être revue. Cette réflexion pourra être poursuivie au sein du Groupe de travail instauré par le Conseil d'administration portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université. Toutefois, tenant compte du calendrier électoral, le scrutin du mois de décembre 2015 sera le deuxième où les conditions rappelées ci-avant seront d'application.

### 3.1.3. Neutralisation en termes de genre des textes internes

Dans le courant de l'année académique 2014-2015, la Faculté des Sciences psychologiques et de l'Education de l'ULB a été pionnière dans l'établissement d'une ligne de conduite à suivre pour la neutralisation en termes de genre des textes propres à sa structure. Elle a été la première à l'appliquer à son Règlement d'ordre intérieur.

A la demande du Conseil d'administration de l'Université en mars 2015, la Chancellerie lui a emboîté le pas avec la note relative à la *clarification des responsabilités de la ligne hiérarchique pour le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé et les implications sur la structure organisationnelle*.

Sur la base de ces exemples concrets, le Groupe de travail portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université instauré par le Conseil d'administration et le Réseau des personnes de contact genre ULB ont validé les lignes de conduite décrites comme suit.

- 1) Lorsque le nom de fonction est différent au féminin et au masculin, la forme longue est privilégiée (par exemple, le Coordinateur ou la Coordinatrice) plutôt que l'usage de formes tronquées avec des tirets, des parenthèses ou un signe « / ». Ce choix rédactionnel est recommandé sur les sites des services linguistiques de plusieurs universités canadiennes afin d'améliorer la lisibilité des textes.
- 2) La liste de féminisation des noms de métier en vigueur à l'ULB est consultable à la page : <http://www.ulb.ac.be/ulb/presentation/genre.html>
- 3) Lorsque féminiser la fonction revient à ajouter simplement un « e », et pour les accords grammaticaux qui s'en suivent, l'usage du point est privilégié, jugé plus lisible que les autres formes tronquées. Par exemple :
  - a) *les enseignant.e.s concerné.e.s* ;
  - b) *les agent.e.s* ;
  - c) *les supérieur.e.s hiérarchiques et les responsables opérationnel.le.s.*
- 4) Lorsque c'est possible, la neutralisation est utilisée. Par exemple :
  - a) le corps étudiant ou le corps estudiantin ;
  - b) la Présidence.
- 5) Pour la féminisation des fonctions dans un texte, l'utilisation en premier lieu du féminin versus en premier lieu du masculin est alternée dans le texte. Par exemple, *la Directrice ou le Directeur*, ensuite *le chercheur ou la chercheuse*, encore après *la Vice-Rectrice ou le Vice-Recteur* et ainsi de suite. Une cohérence doit toutefois être maintenue pour chaque fonction tout au long du texte.
- 6) Sites de référence utiles :
  - Guide de rédaction non sexiste – Ontario :  
<http://www.ofa.gov.on.ca/fr/questions-ajustetitre.html>
  - La féminisation au Gouvernement de l'Ontario :  
<http://www.sse.gov.on.ca/mgs/onterm/Documents/Guides/guidedefem.htm#stratégies>
  - Site du Service de la langue française de la Fédération Wallonie-Bruxelles :  
<http://www.languefrancaise.cfwb.be/>

La troisième version, datée de 2014, du guide *Mettre au féminin – Guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre* y est téléchargeable. Sa version papier peut également être commandée.

Ces lignes de conduite sont disponibles pour tout un chacun qui souhaite les appliquer aux textes qu'il rédige, aucune obligation n'étant actuellement imposée au sein de l'institution. Il paraît préférable que ce processus innovant se propage progressivement et que cette nouvelle habitude de rédaction soit adaptée volontairement.

### 3.1.4. Page web relative à la politique de genre à l'ULB

Le Groupe de travail portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université instauré par le Conseil d'administration et le Réseau des personnes de contact genre ULB ont préconisé de renouveler la page du site web de l'Université présentant sa politique de genre.

Durant l'été 2015, cette recommandation a été mise en œuvre par le Département des relations extérieures, qui y a également inséré un *picto* genre. A présent, le site de l'Université évoque mieux les grandes lignes de sa politique et de ses réalisations. Une rubrique *actus* annonce également les activités à venir. En outre, des publications et archives sont consultables, les coordonnées de contact des personnes-ressources également. La page est à l'adresse <http://www.ulb.ac.be/ulb/presentation/genre.html>.

Complémentairement, la Chancellerie, qui gère les pages du site web présentant les documents officiels de l'ULB, a ajouté un onglet genre dans l'*annuaire des instances participatives de l'Université*. Un lien vers la page institutionnelle précitée est actif tout comme la composition du Groupe de travail portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université instauré par le Conseil d'administration y est donnée. A destination des personnels de l'Université, ces informations ont été diffusées dans le magazine électronique *ULB Pratique* du 10 septembre 2015.

### 3.1.5. Adresse genre@ulb.ac.be

Sur la suggestion du Réseau des personnes de contact genre ULB, la Chancellerie a créé et gère la boîte électronique associée à l'adresse [genre@ulb.ac.be](mailto:genre@ulb.ac.be). Elle est principalement destinée à recevoir et diffuser toute annonce d'activités organisées, à l'ULB ou à l'extérieur, autour de la thématique de genre.

Par exemple, le lancement du Prix de l'Université des Femmes 2015 a été adressé aux facultés via ce canal. De même, l'annonce de la conférence *Les femmes, au cœur des politiques wallonnes*, organisée le 6 mars 2015 par la Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (ASBL), a été répercutée par ce biais.

Pour la visibilité interne et externe de ce domaine d'activités, il est recommandé que toute personne impliquée au sein de l'institution dans une thématique liée au genre communique tout renseignement utile sur celle-ci à cette adresse.

### 3.1.6. Présentation de la recherche

Pour l'Université, la présentation de la recherche menée en son sein est un enjeu important en termes de visibilité et d'attractivité. Toutefois, l'inventaire existant sur le site de l'ULB n'est globalement plus satisfaisant. En particulier, le répertoire des unités de recherche classées par les chercheuses et chercheurs sous le mot-clé *genre* est probablement incomplet.

- 1) Centre de droit comparé, d'histoire du droit et d'anthropologie juridique.
- 2) Centre de recherche en psychologie du travail et de la consommation (PsyTC).
- 3) Centre de recherche en psychologie sociale et interculturelle (CRPSI).
- 4) Centre de recherche interdisciplinaire approches sociales de la santé (CRISS).
- 5) Centre de recherche migrations, espaces, travail, institutions, citoyenneté, épistémologie, santé (METICES).

- 6) Economie du travail et de l'emploi (DULBEA).
- 7) Etudes littéraires, philologiques et textuelles (PHILIXTE).

Pour répondre à un besoin de présentation plus adéquat, le Conseil académique du 29 juin 2015 a convenu d'améliorer et d'uniformiser la base de données servant à la mise en valeur de la recherche effectuée à l'Université libre de Bruxelles. Entre autres, les unités de recherche seront présentées en fonction des disciplines définies par le CRef ou des domaines scientifiques et technologiques proposés dans le *Manuel de Frascati* de l'OCDE. Par ailleurs, les unités transdisciplinaires, fédérant des activités couvrant plusieurs disciplines, pourront être répertoriées de sorte à augmenter leur visibilité dans des thématiques reconnues comme importantes par l'institution.

## 3.2 Les actions concernant les personnels

Des bonnes pratiques – relativement récentes comme plus anciennes – visent les personnels de l'Université, entre autres l'application de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre. De nouvelles procédures formelles portant sur la carrière académique ont été mises en place, avec un accent particulier sur l'équilibre des genres en ce qui concerne les commissions scientifiques et de classement. Un *workshop* intitulé *Comment éviter les discriminations de genre dans les procédures de sélection, de recrutement et de promotion dans le corps académique ?* a été organisé à l'intention des membres du Réseau des personnes de contact genre ULB.

### 3.2.1. Féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre

Depuis plus de 10 ans, le Conseil d'administration de l'Université plaide pour appliquer au sein de l'institution les règles du Décret de la Communauté française du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre. Elles doivent être adoptées dans les documents de nature administrative délivrés par l'ULB.

Ces lignes de conduite ont été rappelées en 2014 aux membres du Collège des Directeurs et Directrices de l'administration facultaire. L'usage des règles appropriées de féminisation – consultables sur la page du site web de l'Université consacrée à la politique de genre – a aussi été appuyé par le Comité de suivi du plan d'actions de l'ULB relatif au label européen *Euraxess Rights*. Au minimum, ces règles doivent être utilisées dans tous les actes de type vacances, nominations et contrats. Le recours aux formes féminines ne doit toutefois pas nuire à l'intelligibilité des textes ni à leur lisibilité. Par ailleurs, il est recommandé de généraliser l'appellation *Madame* en lieu et place de *Mademoiselle*.

### 3.2.2. Commissions spécifiques au déroulement de la carrière académique

La note sur les carrières académiques, approuvée au printemps 2014 et mise en œuvre pour la première fois au cours de l'année académique 2014-2015, propose un cadre clair et cohérent au déroulement de la carrière académique pour ce qui a trait aux recrutements, nominations, avancements et promotions. Elle stipule que les commissions (scientifiques, facultaires, de classement, etc.) à saisir aux différentes étapes des procédures comptent, dans la mesure du possible, au moins un tiers de membres de chaque genre. En l'occurrence, cette recommandation s'applique principalement aux instances ci-après.

- 1) Commission facultaire examinant les candidatures pour une nomination à un poste temps plein pour une chaire profilée (composée d'au moins six membres désignés par la Commission spéciale de la faculté).
- 2) Commission facultaire examinant les candidatures pour une nomination à un poste temps partiel pour une chaire profilée (composée d'au moins six membres désignés par la Commission spéciale de la faculté).
- 3) Commission académique ad hoc (recherche et enseignement) examinant les dossiers de promotion au rang de professeur ou de professeur ordinaire (nommée par la Commission spéciale de la faculté dont le ou la candidat.e relève à titre principal).

- 4) Commission facultaire de classement (composée par la Commission spéciale de la faculté dont la ou le candidat.e relève à titre principal) recevant les dossiers de promotion au rang de professeur ou de professeur ordinaire ainsi que les rapports des Commissions académiques ad hoc précitées.
- 5) Commission académique ad hoc (recherche et enseignement) pour les dossiers de renouvellement des mini-chaire temps partiel de 0,40 ETP concernant les chargé.e.s de cours nommé.e.s à titre temporaire (composée par la Commission spéciale).

Aucune statistique centralisée n'est disponible aujourd'hui quant à la composition de ces commissions relevant des prérogatives facultaires.

En revanche, la règle de l'équilibre entre les hommes et les femmes est stricte en ce qui concerne la Commission universitaire de classement examinant les candidatures pour les chaires non profilées temps plein : elle compte au moins un tiers de membres de chaque genre, ce qui est effectivement d'application (voir le point 1.3.6.2 dans le premier chapitre de ce rapport).

Par ailleurs, lors de la présentation du rapport de la Commission des Recteurs au Conseil académique du 29 juin 2015, le Recteur Didier Viviers a pris soin de souligner dans son exposé oral la proportion de femmes parmi les candidatures à une promotion dans le corps académique ainsi que parmi les personnes promues.

La délégation du corps académique au sein du Conseil académique s'est réjouie de la procédure suivie, qui, notamment à travers une clarification des critères, a permis davantage d'équité.

Plus récemment, entre autres sur la recommandation du Groupe de travail portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université, le Conseil académique du 19 octobre 2015 a ajouté, à la note sur les carrières académiques, des modalités additionnelles veillant à promouvoir l'égalité de genre à l'ULB.

D'une part, des commissions à saisir aux différentes étapes des procédures propres au déroulement des carrières n'incluaient pas la recommandation qu'elles doivent, dans la mesure du possible, compter au moins un tiers de membres de chaque genre. Dorénavant c'est aussi le cas pour les instances ci-après.

- 1) Commission facultaire chargée d'établir les profils pour chaque chaire profilée temps plein et temps partiel (composée par la Commission spéciale de la faculté concernée à titre principal) ; son rôle est également de conseiller une publicité adaptée au poste.
- 2) Toute commission scientifique chargée d'examiner les candidatures déposées dans le corps scientifique en vue d'une nomination, d'un renouvellement, d'une promotion ou d'un changement d'attribution.
- 3) Commission scientifique spécifique invitée à se prononcer dans le cadre d'une nomination à une chaire non profilée.

D'autre part, lorsque les candidatures doivent comprendre une liste de personnes de référence susceptibles d'être contactées par les organes chargés d'évaluer les dossiers, les candidat.e.s doivent veiller à une mixité de genre parmi ces personnes.

### 3.2.3. **Vigilance quant aux procédures de sélection, de recrutement et de promotion**

Déjà répertorié dans le rapport 2014 sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB, le *workshop Comment éviter les discriminations de genre dans les procédures de sélection, de recrutement et de promotion dans le corps académique ?* a in fine donné lieu à deux séances, le 14 octobre 2014 et le 3 février 2015. Au total, une vingtaine de personnes – issues des facultés et du Département des ressources humaines de l'Université – y ont très activement pris part, les deux Vice-Rectrices, Annemie Schaus et Cécile van de Leemput, également.

Le *workshop* a été préparé en collaboration avec l'équipe de Danièle Meulders, Conseillère des Autorités pour la politique de genre, et a bénéficié du soutien financier du Ministre de la recherche scientifique, Jean-Marc Nollet.

Monique Chalude et Silvija Akif étaient invitées en qualité d'intervenantes extérieures. Sociologue, la première est directrice de MC2, bureau spécialisé en gestion des ressources humaines, communication, égalité professionnelle et diversité, *partner* chez *Chalude & Associates* et collaboratrice scientifique auprès de l'ULB (Faculté des Sciences sociales et politiques). Elle mène des activités de recherche, de conseil et de formation dans le domaine de l'égalité professionnelle, de la diversité et du travail des femmes auprès d'entreprises, de centres de recherche universitaires et d'organisations internationales. La seconde est psychologue-conseillère du directeur du bureau de sélection européen (EPSO) pour les processus et politiques de sélection et de recrutement. Elle est également collaboratrice scientifique auprès de Michel Sylin à la Faculté des Sciences psychologiques et de l'éducation.

A l'aide d'outils d'analyse spécifiques, les participant.e.s au *workshop* ont lu la note sur les carrières académiques à l'ULB – et les grilles d'évaluation des dossiers qu'elle inclut – avec des lunettes genrées, ce qui est revenu à soulever diverses questions. Les procédures sont-elles clairement définies, les outils sont-ils neutres, quelle est la composition des jurys, les évaluateurs sont-ils formés, les épreuves sont-elles anonymes, comment réduire la subjectivité, quelle action permet de garantir l'égalité des chances hommes-femmes, la spécificité des carrières des femmes (plutôt non linéaires) est-elle prise en compte, etc. ?

Préalablement, outre les principales données et conclusions de l'ouvrage *Alma mater Homo sapiens II* de Danièle Meulders, Sile O'Dorchai et Natalie Simeu (2012), des études et concepts théoriques ont été rappelés : sexe  $\neq$  genre, définition de la diversité, principe des actions positives, formes de discrimination, biais dans les procédures, obstacles à la carrière des femmes, *gender mainstreaming*, etc.

A l'issue de ces deux journées, des perspectives d'initiatives concrètes ont émergé du *workshop* : poursuivre la relecture de la note sur les carrières académiques et proposer des modifications, examiner les rubriques du CV type institutionnel, etc. Trois enseignements globaux ont également été retirés des débats.

- 1) La procédure doit être transparente.
- 2) La recruteuse ou le recruteur doit être informé.e des risques de biais.
- 3) Le ou la candidat.e doit être préparé.e.

La question de la pérennisation et de l'extension de cette action de sensibilisation a finalement été posée.

#### 3.2.4. Analyse des effets de la mobilité internationale

Dans le cadre du *Séminaire d'économie d'entreprise en ressources humaines et organisation*, quatre étudiant.e.s de la Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management ont réalisé une analyse des effets de l'obligation de mobilité internationale sur l'accès à la carrière académique pour les femmes et les hommes. Sous la supervision de Nadine Lemaitre, titulaire de l'enseignement précité, de Danièle Meulders, Conseillère des Autorités pour la politique de genre, et de Monique Tavernier, personne de contact genre de l'ULB, ce travail a été effectué dans un délai de quatre mois et comportait trois objectifs.

- 1) Etudier dans quelle mesure les exigences en termes de mobilité constituent un frein à l'entrée dans la carrière académique pour les femmes et quel est le bien-fondé de ces conditions.
- 2) Comparer les exigences en termes de mobilité posées par différentes universités.
- 3) Identifier les mécanismes qui pourraient être mis en place par les universités pour promouvoir la mobilité et l'accueil des chercheuses et des chercheurs.

Pour ce faire, après, d'une part, une revue de la littérature sur les effets des conditions de mobilité académique selon le genre et, d'autre part, une prise de connaissance de différentes réglementations existantes dans diverses universités quant aux conditions de mobilité imposées à l'entrée dans la carrière académique, une enquête par questionnaire en ligne a été administrée auprès des doctorant.e.s et post-doctorant.e.s de l'ULB. Des interviews qualitatives ont également été menées et des contacts avec d'autres institutions ont été pris.

Au total, 105 répondant.e.s forment l'échantillon relatif à l'enquête par questionnaire : 78 doctorant.e.s (soit un taux de réponse de 11 %) et 27 post-doctorant.e.s (soit un taux de réponse de 22,5 %). Dans la première catégorie, 65 % (n = 51) sont des femmes. Elles sont 30 % (n = 8) dans le deuxième groupe. Si 11 facultés y sont représentées, la Faculté des Sciences et la Faculté de Médecine regroupent ensemble 45 répondant.e.s (43 %).

Le 25 juin 2015, le groupe d'étudiant.e.s, formé de Laure Baert, Benjamin Berton, Hélène Blomme et Marine Laterre, a effectué une présentation publique de leur mission à l'intention du Groupe de travail portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université et du Réseau des personnes de contact genre ULB. Des membres des corps scientifique et académique étaient également présents, comme des représentant.e.s de départements de l'administration générale. Au total, plus d'une vingtaine de personnes ont entendu leur exposé et pris part au débat qui s'en est suivi.



Principalement, les sujets suivants ont été évoqués.

- 1) Les formes de mobilité : exigence formelle ou fortement recommandée, durée et flexibilité, internationale, régionale, virtuelle, etc.
- 2) La perception de la mobilité : opportunité, fardeau, partie intégrante du métier, bénéfique ou pas, etc.
- 3) Les barrières et difficultés : soucis logistiques, obtention d'une bourse, charge administrative, parentalité, etc.
- 4) Les facteurs pouvant influencer l'intention de poursuivre une carrière académique : incertitude d'obtenir un poste, amélioration du dossier, développement des contacts, équilibre vie familiale et travail, etc.
- 5) Les aides valorisées par les chercheuses et les chercheurs : dans l'institution d'origine et dans l'institution d'accueil, diffusion des informations utiles, obtention d'une bourse, appui pour les démarches administratives, aide pour trouver un logement, activités d'intégration, etc.

La mission du groupe d'étudiant.e.s de la Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management consistait également à formuler des recommandations utiles pour l'ULB. De façon globale, ils ont cerné les mécanismes facilitateurs ci-après.

- 1) Moyens d'information : informer et s'informer au départ et à l'arrivée, etc.
- 2) Outils d'aide pour trouver un logement : plateforme, résidence, etc.
- 3) Obtention d'un financement : séances d'information, octroi de bourses, etc.
- 4) Facilités pour les démarches administratives : au départ et à l'arrivée, etc.
- 5) Processus d'intégration : cours de langue, événements, etc.
- 6) Aide aux assistants : répartition adéquate des prestations pédagogiques, bourses spécifiques, etc.
- 7) Accueil des familles : pour les conjoint.e.s et enfants, page internet, événements, etc.

Sous la conduite de la Vice-Rectrice à l'enseignement et aux politiques de qualité et de genre, les résultats de l'analyse et la pertinence des recommandations seront débattus par les instances compétentes de l'Université au fil de l'année académique 2015-2016.

Toutes les personnes qui ont pu échanger avec les quatre étudiant.e.s les ont vivement remerciés pour la qualité de leur travail.

### 3.3 Les débats

L'ULB se veut être un lieu d'échanges et de savoirs. A ce titre, ses composantes organisent des activités de types conférences, colloques et séminaires afin d'assurer une large visibilité quant aux multiples questions liées au genre. La conférence *Genre et excellence dans le monde académique* est emblématique à cet égard : elle s'inscrit dans le cycle *Femmes et Universités* organisé depuis 2012. Les autres exemples qui suivent – certainement non exhaustifs – montrent l'extrême richesse de ce vaste champ d'étude.

#### 3.3.1. Genre et excellence dans le monde académique

A l'occasion de la journée internationale de la femme, l'ULB a organisé, le 5 mars 2015, une conférence intitulée *Genre et excellence dans le monde académique*. Elle portait sur les biais de genre dans les processus de sélection universitaires.

En préambule, le Recteur Didier Viviers a présenté un bilan de la politique de genre à l'ULB. Danièle Meulders, Conseillère des Autorités pour la politique de genre, a ensuite prononcé quelques mots d'introduction quant à la conférence qui s'inscrit dans le cycle *Femmes et Universités*.

Quatre intervenantes ont exposé les résultats de leurs recherches afin d'éclairer la question des biais de genre inhérents à la définition de l'excellence scientifique.

- 1) Christine Wenneras (Université de Göteborg), *Nepotism and sexism in peer-review : the aftermath*.
- 2) Marieke Van Den Brink (Radboud University Nijmegen), *Gender practices in the construction of academic excellence*.
- 3) Farinaz Fassa (Université de Lausanne), *Quand le genre interroge les critères de l'excellence scientifique*.
- 4) Alison Woodward (Vrije Universiteit Brussel), *The European research landscape : the challenges for gender*.

Elles ont instruit la conception et le développement de politiques pour promouvoir une plus grande égalité des femmes et des hommes dans le monde académique.

La séance a été clôturée par Pascale Vielle, collaboratrice scientifique à l'ULB, professeure de droit social à l'UCL, travaillant actuellement au Centre interdisciplinaire de recherche travail, état et société sur le thème des inégalités, et Nicole Dewandre, fonctionnaire à la Commission européenne, cooptée au Conseil d'administration de l'ULB et initiatrice, entre 1997 et 2003, des actions *Femmes et sciences* à l'échelle européenne. Leur conclusion est claire : un biais masculin s'engouffre dans les situations où le critère de l'excellence est mis en évidence sans autre critère ou repère.

A l'issue de cette journée, la réalisation d'une action ludique et symbolique a été suggérée en compensation à l'*effet Matthieu*, c'est-à-dire à la capacité d'auto-promotion dont les hommes font davantage preuve que les femmes. Cette opération consisterait à créer un réseau de

femmes qui réaliseraient leurs notices respectives et les publieraient le 8 mars 2016 sur *Wikipédia* afin de valoriser la présence des femmes dans toutes les universités sur internet.

Pour sa part, le cycle de conférences *Femmes et Universités* se poursuivra à l'ULB également le 8 mars 2016.

### 3.3.2. Sexe, genre et mobilité académique

Dans la foulée de la création du Réseau des personnes de contact genre ULB, le *workshop Sexe, genre et mobilité académique* s'est déroulé le 10 octobre 2014. Une quarantaine de personnes y ont pris part. Deux intervenantes avaient été conviées.

- 1) Gaële Goastellec, sociologue, maître d'enseignement et de recherche à l'Université de Lausanne dirige des recherches comparatives sur les politiques d'enseignement supérieur, les inégalités sociales et le marché académique. Elle est notamment l'auteure de l'ouvrage *Inégalités sociales et enseignement supérieur*. Elle a présenté l'exposé *Sexe, genre et mobilité académique* qui a servi de nom au *workshop*.
- 2) Annie Cornet, détentrice de la Chaire diversité et innovations sociales de l'Université de Liège, a traité de *L'expatriation pour les femmes dans une carrière universitaire. Le cas de l'Université de Liège*.

La présentation de Gaële Goastellec a commencé par le constat suivant lequel la mobilité internationale s'affirme comme un élément déterminant des carrières universitaires. Or, elle pose avec acuité la question du sexe dans les parcours de mobilité académique. Le problème se révèle par ailleurs multidimensionnel : variable selon les pays, effet de secteur et de discipline, poids des facteurs individuels, impact du type de contrat de travail, etc. La chercheuse suisse s'est également interrogée sur le sujet *Etre mobile : pour quoi ?*. Enfin, elle a évoqué des actions et outils possibles pour soutenir l'égalité.

Pour sa part, en rencontrant 27 chercheuses de l'ULg, l'équipe d'Annie Cornet a essayé de savoir comment les femmes vivent une expérience de séjour à l'étranger d'au moins trois mois hors des murs de leur *alma mater*. Les résultats de cette recherche mettent en évidence la manière dont les intéressées se sont emparées de cette contrainte en regard de leur réalité familiale et de leur ambition scientifique.

Ces thèmes ont soulevé maints commentaires et exemples de la part du public portant sur des barrières genrées dans la mobilité et le mot de la fin a été prononcé par Danièle Meulders, Conseillère des Autorités de l'ULB pour la politique de genre. Incontestablement, de tels *workshops* peuvent nourrir la réflexion de l'Université sur les carrières féminines. La matinée s'est terminée par un lunch-sandwiches, qui a permis de nombreux échanges entre les participant.e.s.

### 3.3.3. Atelier Genre(s) et sexualité(s)

Il y a 10 ans, en juin 2005, l'Atelier Genre(s) et sexualité(s) voyait le jour à l'Institut de sociologie de l'Université libre de Bruxelles. Créé par Cathy Herbrand, David Paternotte, Annalisa Casini et David Berliner, il est devenu un des principaux séminaires sur le genre et la sexualité en Belgique.

Au rythme d'une à deux réunions par mois, ce séminaire a reçu quelques-uns des plus grands noms du monde de la recherche sur ces questions, tout en réservant une place importante aux jeunes chercheuses et chercheurs, en ce compris des doctorant.e.s. Résolument international, il a tant visé à faire connaître des chercheuses étrangères et des chercheurs étrangers en Belgique qu'à promouvoir les travaux réalisés dans notre pays. Pluridisciplinaire, il a croisé sociologie, anthropologie, science politique, histoire, philosophie, psychologie sociale et littérature. Engagé, il n'a eu de cesse de créer des ponts entre le monde de la recherche et la vie hors de l'Université.

A l'occasion de ses dix ans, l'équipe de l'Atelier Genre(s) et sexualité(s) a rappelé de manière visuelle – par une grande affiche regroupant le portrait de ses invité.e.s – cette décennie de rencontres et d'effervescence intellectuelle.

Au cours de l'année 2014-2015, les rencontres ci-après se sont tenues à l'Université.

- 1) Nathalie Grandjean (Université de Namur), *Les corps de Donna Haraway : essai d'ontologie féministe*.
- 2) Surya Monro (University of Huddersfield), *Bisexuality : Theoretical and political challenges*.
- 3) Diane Lamoureux (Université Laval), *Ce que les féministes occidentales peuvent apprendre du féminisme postcolonial*.
- 4) Janice Irvine (University of Massachusetts Amherst) à la Katholieke Universiteit Leuven, *International Conference Academy and Identity*.
- 5) Alain Giami (INSERM – Institut national de la santé et de la recherche médicale), *Sexualités, handicaps, institutions*.
- 6) Gert Hekma (Universiteit van Amsterdam), Alain Giami (INSERM), Irène Kaufer (auteure), Bart Eeckhout (Universiteit Antwerpen) et Wannes Dupont (Universiteit Antwerpen), *The Past, the Present and the Future of Sexual Revolution*.
- 7) Thomas Hendriks (KUL), *Comment penser l'économie homo-érotique au Congo urbain ? Réflexions ethnographiques sur la pénétration, l'ambiance et la réputation*.

Présidée par Annalisa Casini (UCL et ULB), la table ronde *Retour sur 10 ans d'AGS pour réfléchir sur le passé, présent et futur des études de genre en Belgique* fut organisée le 9 septembre 2015 à l'Institut de sociologie. Bart Eeckhout (Universiteit Antwerpen), Chia Longman (Universiteit Gent), Stéphanie Loriaux (ULB) et Nadine Plateau (Sophia) notamment y ont pris la parole. Le but était de faire le point sur les constantes et les changements, à la fois dans les études de genre et des sexualités, dans la recherche et dans les pratiques individuelles, collectives et institutionnelles.

Dorénavant, l'Atelier Genre(s) et sexualité(s) fait partie du STRIGES, la Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité de la Maison des sciences humaines de l'ULB.

### 3.3.4. Séminaire *Sextant*

Créé en 2014 par l'Atelier genre(s) et sexualité(s) de l'Institut de sociologie, le séminaire *Sextant* a pour objectif de mettre en valeur les recherches menées à l'ULB sur les questions de genre et de sexualité.

Durant l'année 2014-2015, les thématiques suivantes ont été évoquées.

- 1) Renaud Maes (Observatoire de la vie étudiante et Unité de psychologie des organisations), *La prostitution étudiante comme analyseur des dominations*.
- 2) Patricia Melotte et Laurent Licata (CRPSI – Centre de recherche en psychologie sociale et interculturelle), *Les femmes face au sexisme : confrontation ou évitement ? Analyse des stratégies de réponses aux violences sexistes*.
- 3) Amandine Lauro (SAGES – Savoirs, genre et sociétés), *Sex and the Colonial City. Sexualité, urbanisation et émergence du VIH en Afrique Centrale*.
- 4) Bérengère Marques-Pereira (METICES – Migrations, Espaces, Travail, Institutions, Citoyenneté, Epistémologie, Santé), *Politiques d'égalité de genre au Chili sous la Concertación et réseaux de diffusion d'expertise*.
- 5) Susan Wolff (UCL), *La sexualité, le sexe, le genre d'une optique psychanalytique*.
- 6) Anne Morelli (Faculté de Philosophie et Lettres), *Les femmes dans les religions du Livre : un tour d'horizon ou le code méditerranéen de l'honneur, base des trois religions du Livre*.
- 7) Ivana Isailovic (Faculté de Droit et de Criminologie), *LGBT Families, European Court of Human Rights and Political Recognition : Re-drawing the Boundaries and the Politics of Transnational Family Law*.
- 8) Laurence Rosier (Faculté de Philosophie et Lettres), *L'insulte au féminin*.

Dès le mois de juillet 2015, le programme de la rentrée 2015 du séminaire *Sextant* a été diffusé. Sa mission reste de promouvoir les recherches sur les questions de genre et de sexualités menées à l'Université. Il a accueilli, le 10 septembre 2015, Firouzeh Nahavandi (Faculté des Sciences sociales et politiques) pour une intervention intitulée *Ventres à louer : une nouvelle approche des ressources du Sud ?*.

Les séminaires – mensuels – ont lieu à 12 heures 15. L'entrée est libre.

### 3.3.5. Willy Peers, un précurseur des droits des femmes

L'exposition consacrée à Willy Peers a été organisée par la Faculté de Médecine, le Centre d'action laïque (CAL) ainsi que l'Institut d'histoire ouvrière, économique et sociale (IHOES). Elle commémore les 30 ans de la disparition de ce gynécologue obstétricien et maître de stage de l'ULB. Figure marquante de la société civile de l'après-guerre, militant engagé, il a été un précurseur des droits des femmes. Il est également le promoteur de

l'accouchement sans douleur et l'initiateur de la diffusion de la contraception. Il est à l'origine de la loi Lallemand-Michielsen dépénalisant l'avortement en Belgique.

L'exposition a été présentée au Musée de la médecine (campus Erasme) entre le 1<sup>er</sup> février et le 13 mars 2015. Elle a ensuite été déployée au Foyer culturel du campus du Solbosch, du 17 au 27 mars 2015.

### 3.3.6. Femmes et résistance en Asie centrale et la région MENA

Organisé sur le campus du Solbosch le 8 décembre 2014 par la Faculté des Sciences sociales et politiques en collaboration avec l'Université d'Ottawa, le colloque international *Femmes et résistance en Asie centrale et la région MENA* entendait examiner les priorités, les revendications et les résistances d'un vaste échantillon de femmes d'Asie centrale et de la région MENA.

L'approche de cette conférence se voulait féministe et inter-sectionnelle. Tous les cas abordés étaient le fruit de recherches de terrain approfondies. Durant la journée, une multitude d'intervenantes ont ainsi présenté à travers trois sessions les sujets suivants.

#### Session 1 : Enjeux théoriques

- 1) Sarah Murru (ULB), *Conceptualiser la résistance les méthodologies féministes de recherche à la rescousse.*
- 2) Leila El Bachiri (Université de Genève), *Féminismes arabes, féminismes islamiques à travers l'exemple du Maroc.*
- 3) Chahla Chafiq (auteure), *Femmes en République islamique d'Iran : une résistance aux mille et une nuances.*
- 4) Mina Saïdi (Institut français des relations internationales), *L'espace public comme lieu de résistance.*

#### Session 2 : Enjeux identitaires

- 1) Ghàïda Moussa (Université d'Ottawa), *Résistance anticoloniale des femmes « queer » palestiniennes.*
- 2) Maya Arakon (Université de Suleyman Sah), *Résistance et la lutte des femmes kurdes pour la reconnaissance de leur identité et leur égalité.*
- 3) Hanieh Ziaei (ULB – Université du Québec à Montréal), *L'engagement artistique comme résistance : le cas des artistes femmes iraniennes, au sein et hors Iran.*
- 4) Anne-Marie Vuilleminot (UCL), *De l'insécurité à l'appel des invisibles : femmes bakhsis au Kazakhstan.*
- 5) Chékeba Hachemi (Association Afghanistan Libre), *Femmes afghanes et résistance.*

### Session 3 : Enjeux socioéconomiques et politiques

- 1) Andrea Martinez (Université d'Ottawa), *Stratégies de résistance et conscience oppositionnelle : le combat inachevé des ouvrières marocaines du textile.*
- 2) Gaëlle Gillot (Université de Paris 1), *Le travail comme résistance à un ordre social ? Ouvrières et fondatrices de coopératives au Maroc.*
- 3) Ghazaleh Haghdad Mofrad (UCL), *Les transformations des corps féminins en Iran : entre résistance politique et stratégie de survie sociale.*
- 4) Mansouria Mokhefi (Institut français des relations internationales), *Les Tunisiennes : un cas de résistance depuis le printemps arabe.*

#### 3.3.7. Les politiques migratoires dans une perspective de genre et de classe

Le centre de recherche METICES de l'ULB, l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) et le *Center for comparative immigration studies* (CCIS) de l'Université de Californie San Diego ont organisé les 28 et 29 avril 2015 à l'Institut de sociologie le colloque *Migrations internationales : les politiques migratoires en Europe et aux Etats-Unis dans une perspective de genre et de classe.*

Les objectifs de cette conférence internationale étaient multiples. Tout d'abord, il s'agissait de mieux cerner les contours et spécificités des politiques migratoires internationales mises en place par l'Union européenne et les Etats-Unis, en mettant en relief l'impact du genre et de la classe. Deuxièmement, le but était de stimuler les échanges entre les responsables politiques et les expert.e.s sur les différents aspects de la migration. Enfin, le développement d'une collaboration scientifique à long terme entre les chercheuses et chercheurs, enseignant.e.s et doctorant.e.s du centre METICES de l'ULB et ceux et celles du CCIS de l'Université de Californie San Diego était visé.

L'originalité de cette conférence résidait dans l'approche de genre transversale qu'adoptaient les communications dans l'analyse des politiques migratoires. Comment l'égalité entre les hommes et les femmes peut-elle être assurée dans la définition et la mise en œuvre des politiques migratoires ? Quels sont les stéréotypes racistes et xénophobes ainsi que les représentations sociales dominantes véhiculés dans nos sociétés ? Ces questions, analysées durant le colloque, ont permis d'y apporter un éclairage.

#### 3.3.8. Le genre de la mémoire

Entre le 6 et le 8 mai 2015, dans le cadre de l'année de l'Allemagne, l'ULB a accueilli un colloque international sur le genre de la mémoire. De nombreux intervenant.e.s, dont Mireille Tabah (ULB), Christian Poetini (ULB), Friederike Heimann (Université d'Hambourg) ou encore Marion Brandt (Université de Gdansk) ont présenté leurs recherches et tenté de répondre à la question *Quel est l'impact du genre sur la représentation littéraire de faits historiques, particulièrement en Allemagne, mais aussi en Autriche, depuis la fin de la seconde Guerre Mondiale ? Le travail sur le passé (Aufarbeitung der Vergangenheit) est un des principaux thèmes de la littérature contemporaine d'expression allemande.*

### 3.3.9. **Quelle place pour les hommes dans le féminisme ?**

Le dimanche 8 mars 2015, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, 150 femmes ont manifesté dans les rues de la commune de Saint-Gilles (Région de Bruxelles-Capitale). L'objectif était de dénoncer les réalités du sexisme en 2015 et de rendre visibles les alternatives portées par les femmes ainsi que de soutenir, entre femmes, diverses revendications à l'égard des agendas politiques.

Suite à ce mouvement, un constat est posé, notamment par l'Université des Femmes, le Réseau Sophia ainsi que Le Monde selon les femmes, concernant la faible proportion d'hommes dans les groupements féministes. Peut-on vraiment lutter pour l'égalité et à la fois exclure les hommes de certaines activités ? Quel rôle peuvent prendre les hommes dans le combat féministe ?

Afin de débattre de ces questions au sein de l'Université, le Cercle écolo j et le Cercle féministe de l'ULB ont organisé une conférence commune, le 31 mars 2015, intitulée *La non-mixité en question : quelle place pour les hommes dans le féminisme ?*

Trois interventions ont alimenté la réflexion sur ce thème.

- 1) Nadine Plateau, militante féministe depuis les années 70, est co-fondatrice du Réseau Sophia. Elle préside depuis quatre ans la Commission enseignement du Conseil des femmes francophones de Belgique. Lors de la séance, elle a plaidé pour encourager les hommes à renforcer l'égalité au sein des universités et à ainsi lutter contre le phénomène de *plafond de verre*.
- 2) Françoise Claude est représentante des *Femmes prévoyantes socialistes* qui militent et portent des revendications politiques pour une société plus égalitaire et qui organisent de nombreuses activités d'éducation permanente au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle a estimé que les discussions doivent s'intéresser à la notion de pouvoir dont disposent les hommes dès la naissance. Ces derniers doivent en effet avoir conscience de leur position dans la hiérarchie sociale.
- 3) *Les Liliths* est un groupe activiste féministe révolutionnaire qui lutte contre le système patriarcal capitaliste par l'action directe. Elles pratiquent la non-mixité. A contrario des autres intervenantes, ses membres estiment, d'une part, pouvoir parler plus librement entre femmes et, d'autre part, que leurs actions permettent de véhiculer l'image de femmes fortes et indépendantes.



## 4. Perspectives

---

A l'issue, d'une part, du relevé commenté de l'état chiffré de la répartition entre les femmes et les hommes à l'Université et, d'autre part, des *hauts faits* qui ont caractérisé la politique de genre de l'ULB en 2014-2015, le Groupe de travail du Conseil d'administration portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes dans l'institution a structuré un ensemble d'éléments et a exprimé sa volonté d'en faire des perspectives à mettre en œuvre à partir de l'année académique 2015-2016.

- 1) Poursuite de l'amélioration des indicateurs liés aux équilibres femmes-hommes, en ce compris la mise à disposition des ventilations selon le sexe pour toutes les données de l'institution (crédits de recherche, mandats dans les différents corps, publications scientifiques, etc.) et le développement d'études longitudinales.
- 2) Suivi des amendements apportés à la note sur les carrières académiques à l'Université pour ce qui a trait à l'équilibre des genres dans les nominations et promotions.
- 3) Développement d'outils (procédure d'accompagnement, parrainage, etc.) visant à encourager les candidatures des femmes, notamment dans les appels et concours où il est constaté un déséquilibre femmes-hommes.
- 4) Réflexion sur le thème de la mobilité géographique et de ses effets sur la carrière des hommes et des femmes membres des personnels scientifiques et académiques.
- 5) Identification de toutes les recherches, en ce compris les mémoires de fin d'études, qui intègrent une dimension liée au genre, supposant un mot-clé permettant une telle indexation. Un inventaire comparable devrait par ailleurs porter sur les unités d'enseignement.
- 6) Suivi du Plan d'actions *Euraxess Rights* de l'ULB, permettant l'octroi à l'Université du label *Human Resources Excellence in Research*. Une des cinq priorités du plan d'actions est la concrétisation de la politique volontariste de l'ULB en matière d'égalité des genres.
- 7) Attention à porter et actions à entreprendre à l'égard de la communauté étudiante en matière d'équilibre des genres.
- 8) Formalisation du statut des personnes de contact genre ULB, actives localement dans les facultés et entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés ainsi que dans les principaux départements de l'administration générale. Officialisation du Réseau qu'elles forment, tenant par ailleurs compte du devenir du Groupe de travail (fixé par le Conseil d'administration). Etablissement d'une commission genre au sein de chaque faculté et entité (en tant qu'instance de veille et de débat thématique). Diffusion de toute *actu* genre via l'adresse électronique [genre@ulb.ac.be](mailto:genre@ulb.ac.be) et lien entre la page web institutionnelle et les sites facultaires.

- 9) Participation de membres du Réseau des personnes de contact genre ULB lors de projets ou de groupes de travail, par exemple pour les développements relatifs au nouveau curriculum vitae type institutionnel poursuivis par le Département recherche.
- 10) Equilibre des genres lors de l'attribution des titres de Docteur Honoris Causa à des personnes qui ont rendu des services à la science, à la société ou à l'Université.
- 11) Rapport conclusif, au printemps 2016, du Groupe de travail du Conseil d'administration portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université, mettant principalement en évidence les propositions, les réalisations déjà engrangées et les perspectives à poursuivre par l'institution.

Aux points précédents, s'ajoutent les projets récurrents comme l'organisation annuelle de la conférence *Femmes et Universités* (le 8 mars 2016), les premiers développements attendus de la structure STRIGES et la mise en œuvre du cahier des charges de la personne de contact genre désignée par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour l'année académique 2015-2016.

Les réalisations, abandonnées, en cours ou finalisées, résultant des perspectives susmentionnées durant la période précitée seront mentionnées dans le prochain état de l'égalité de genre de l'Université libre de Bruxelles.

Rendez-vous au mois de novembre 2016.

## 5. Annexes

---

### 5.1 Composition du Groupe de travail portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université au 1<sup>er</sup> juin 2015

Cécile van de Leemput	Vice-Rectrice à l'enseignement et aux politiques de qualité et de genre, qui préside le Groupe de travail
Danièle Meulders	Conseillère des Autorités pour la politique de genre
Jean Cardinal	Corps académique
Sybille Smeets	Corps académique
Patricia Melotte	Corps scientifique
Arnaud Schenkel	Corps scientifique
Pascale Lathouwers	Personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé
Patrick di Stefano	Personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé
Mathilde Calomme	Etudiante
Simon Torbeyns	Etudiant
Nicole Dewandre	Représentante des membres cooptés siégeant au Conseil d'administration

## 5.2 Composition du Réseau des personnes de contact genre ULB au 1<sup>er</sup> juin 2015

Cécile van de Leemput	Vice-Rectrice à l'enseignement et aux politiques de qualité et de genre
Danièle Meulders	Conseillère des Autorités pour la politique de genre
Stéphanie Loriaux Valérie Piette Muriel Andrin	Faculté de Philosophie et Lettres
Nicole Gallus Isabelle Rorive Emmanuelle Bribosia	Faculté de Droit et de Criminologie
David Paternotte	Faculté des Sciences sociales et politiques
Cécile Colin	Faculté des Sciences psychologiques et de l'éducation
Jean-Didier Bergilez Elodie Degavre	Faculté d'Architecture
Vinciane Debaille Nathalie Vaeck	Faculté des Sciences
Joanne Rasschaert	Faculté de Médecine
Christine Decaestecker	Ecole polytechnique de Bruxelles
Annalisa Casini	Ecole de Santé publique
Malgorzata Klass Véronique Feipel	Faculté des Sciences de la Motricité
Véronique Fontaine	Faculté de Pharmacie
Marie-Line Haesevelde	Département des ressources humaines
Séverine Vaissaud	Département des relations extérieures
Daniele Carati	Département recherche

## 5.3 Mémoires et thèses traitant d'une question liée au genre

### 5.3.1. Mémoires

Sur base des données qui ont pu être encodées par le Service des archives et bibliothèques du Département de support aux activités académiques de l'ULB entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 6 juillet 2015, complétées par un relevé provenant de la Faculté des Sciences psychologiques et de l'éducation, 79 mémoires sont classés par ordre alphabétique du nom de leur auteur.e. Les critères de recensement suivis par le Service des archives et bibliothèques sont décrits au point 2.2.5 du deuxième chapitre du présent document. Cet inventaire n'est toutefois pas exhaustif, des mots-clés *matières* n'étant aujourd'hui pas demandés aux auteur.e.s ; ils pourraient faciliter le recensement des travaux traitant d'une question liée au genre.

Auteur.e	Titre	Promotrice/promoteur
1) Alsberge Flamine	Evolution de l'image du corps de femmes opérées d'un cancer du sein après des séances de massage détente	Foucart Jennifer
2) Andre Maud	Triade sombre de la personnalité (psychopathie, narcissisme, machiavélisme) et objectivation : investigation des différences individuelles prédisant l'objectivation d'autrui	Klein Olivier
3) Badreddine Marie	Cancer de la prostate : impact sur la communication et la sexualité au sein du couple	Merckaert Isabelle
4) Baldewyns Adèle	Analyse transversale du développement de l'identité et des stéréotypes de genre durant l'enfant à travers l'étude de productions graphiques	De Coster Lotta
5) Bascher Julie	Parler d'architecture : Ada Louise Huxtable et la critique	Bergilez Jean-Didier
6) Bastenier Charlotte	Dépression du post-partum : l'attachement de la mère et la présence soutenante du père comme facteurs protecteurs pour les interactions avec le bébé	Duret Isabelle

7) Baumann Pauline	Effet de l'adhérence aux normes de genre sur le jugement social de la sexualité exprimée par les femmes	Azzi Assad Elia
8) Beghuin Amélie	Comment la thématique LGBTQ est-elle abordée dans l'enseignement secondaire en Fédération Wallonie-Bruxelles ? Etude qualitative auprès de directeurs d'école	Casini Annalisa
9) Bergmans Chloé	Perspective de la maternité chez les femmes ayant souffert d'anorexie mentale à l'adolescence	Cailleau Françoise
10) Bislamian Elen	L'incidence des préjugés et stéréotypes sur les réactions émotionnelles : analyse dans le cadre de situations professionnelles auprès de la population féminine	Closon Caroline
11) Boularbagh Nadja	L'implication socio-émotionnelle des pères maghrébins en périnatalité	Cailleau Françoise
12) Boyer Anne- Gaëlle	Faire un bébé toute seule : histoire et vécu de la maternité de femmes devenues mères par procréation médicalement assistée	Duret Isabelle
13) Brouez Damien	Prothèses mammaires et pH métrie	Kauffmann Jean-Michel, Belgrado Jean-Paul, Vandermeeren Liesbeth
14) Cadjenovic Carolina	L'examen du traitement judiciaire des dossiers de viols	Nagels Carla
15) Cailleaux Audrey	Etude sur le vécu du couple confronté à l'échec en fécondation in vitro dans le cas d'une infertilité primaire	Cailleau Françoise
16) Carinelli Sarah	Le mariage blanc	Nagels Carla

17) Caule Agathe	La question des origines chez les enfants grandissant en famille lesboparentales et conçus par insémination artificielle avec donneurs anonymes	Cailleau Françoise
18) Cauwe Jade	L'influence des inégalités de genre dans la répartition des tâches domestiques sur la conciliation travail-famille : de l'adhésion aux conséquences	Closon Caroline
19) Cols Dorothée	Irruption des processus primaires chez les femmes enceintes au cours de la grossesse	Bazan Assaad Elia
20) Cornet Juliette	Effets d'un programme d'activités physiques chez les patientes en rémission d'un cancer du sein sur les paramètres cardio-respiratoires et la qualité de vie	Klass Malgorzata
21) De Cock Valérie	L'influence de la perception des programmes de diversité de genre sur les employées féminines	Closon Caroline
22) Delcourt Julie	Influence d'un programme de sophrologie de base sur les paramètres psychologiques maternels en cas d'accouchement prématuré	Foucart Jennifer, Lhoest Christiane
23) Deschamps Louis	L'enfant, le pédophile et le lien : une étude du contenu et des fonctions de la représentation sociale de la pédophilie à travers le magazine L'Elu	Adam Christophe
24) Despature Claire	L'influence de la conformité aux stéréotypes de genre sur le jugement des femmes et des hommes	Azzi Assaad Elia
25) Dewinter Zoé	Analyse multifactorielle des déterminants de la satisfaction sexuelle féminine	Azzi Assaad Elia

26) Diderich Kim	Etude du vécu du processus de décision de recourir à l'interruption de grossesse chez des femmes âgées de 25 à 35 ans	Vercrusse Nathalie
27) Dieudonné Amélie	Souhait d'aide psychologique chez les femmes atteintes du cancer du sein : facteurs associés et adaptation la phase de rémission	Merckaert Isabelle
28) Dreesen Léonor	L'humour sexiste	Leys Christophe
29) Drew Drapeau Leone	Songes de sorcières / Féminisme - Utopies - Spatialités	Bergilez Jean-Didier
30) Duplan Anne-Line	Le choix de ne pas avoir d'enfant. Mythe fondateur, projet commun et inscription intergénérationnelle chez des couples hétérosexuels	Vercrusse Nathalie
31) Etienne Aude	Les représentations et la place du donneur dans l'imaginaire familial des mères seules par comparaison aux mères dont le conjoint est stérile	Duret Isabelle
32) Grandjean Jessica	Observation des pratiques d'enseignant(e)s au regard du genre dans les cours de français et de mathématiques dans l'enseignement secondaire général	Wolfs José-Louis
33) Hacquet Adélaïde	Analyse comparative de la quantité et de la qualité de l'alimentation des étudiantes de la Faculté des Sciences de la Motricité en fonction de leur niveau d'activité physique	Carpentier Alain, Stragier Séverine
34) Jacquemart Pauline	La violence sexuelle subie par les hommes en milieu carcéral	Bazan Assaad Elia



35) Jeitz Kim	Une autre maternité : aperçu du vécu et du ressenti de la mère porteuse et de son conjoint	Duret Isabelle
36) Kabiona Tembo Bienvenu	Déterminants de l'utilisation des méthodes contraceptives modernes chez les femmes en union de 15 à 49 ans au Burundi	Coppieters't Wallant Yves, Somasse Elysée
37) Kalecinski Emilie	Grossesse et tabac : investigation de la satisfaction des besoins psychosociaux et du monde représentationnel de femmes enceintes fumeuses et de femmes enceintes ayant stoppé leur consommation tabagique	Cailleau Françoise
38) Kenmgne Mbouopda Sylviane	Connaissance des femmes concernant la compétence de la sage-femme pour le suivi d'une grossesse à faible risque en Belgique	Dramaix-Wilmet Michèle, Alexander Sophie
39) Kerbourc'h Floriane	Analyse de la variation du centre de pression plantaire chez la femme enceinte souffrant de douleurs pelviennes	Feipel Véronique, Bertuit Jeanne
40) Kook Laura	Influence du genre sur l'adaptation de personnes atteintes d'un cancer en phase de rémission	Merckaert Isabelle
41) Kounga Njamfa Esmeralda	L'infra humanisation : une comparaison franco-camerounaise	Klein Olivia
42) Launay Victor	Playboy - Playtime : Hugh Hefner, Jacques Tati, deux visions de la modernité	Bergilez Jean-Didier
43) Lemye Anne-Catherine	Les pompiers volontaires sont-ils les égaux des pompiers professionnels face aux accidents du travail et aux maladies professionnelles en régions francophone et germanophone belges ?	Rezette Jean-Pierre, de Brouwer Christophe

44) Liuzzi Tessa	Allez les garçons. Peut-on observer un lien entre le genre et les pratiques d'étude à l'université ?	Kahn Sabine
45) Maigre Audrey	Etude sur l'identité professionnelle des infirmières spécialisées en santé communautaire au sein de la Haute Ecole Libre de Bruxelles Ilya Prigogine	Mayer Marc
46) Maillet Prescillia	Approche clinique de la maternité chez les mères incarcérées avec leur bébé	Vercruysse Nathalie
47) Matalon Mélanie	Vécu des stéréotypes sociaux chez les enfants de parents homosexuels masculins	Cailleau Françoise
48) Micu Victore	Quitter ou pardonner son partenaire. Influence du genre et du type de transgression	Azzi Assaad Elia
49) Mierzynskya Jutsyn	Le roman familial et la question des origines dans les familles homoparentales	Cailleau Françoise
50) Milandu Makedika Marianne	Place et rôle de l'infirmière au sein d'une équipe pluridisciplinaire en première ligne : cas des maisons médicales belges	De Spiegelaeere Myriam, Somasse Elysée
51) Mogiel Anne	L'influence des scripts de vie culturels sur les projets de vie de jeunes filles musulmanes de Belgique : implications pour leurs ambitions à poursuivre des études	Licata Laurent
52) Mouquet Tiphaine	La place de la sage-femme dans le système de santé belge : état des lieux en 2014	De Spiegelaeere Myriam, Karlin Sophie

53) Nang Djuikem Vanessa	Risque de thrombose veineuse lié à l'utilisation des contraceptifs oraux combinés de 3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> générations	Pochet Stéphanie
54) Ngenzebuhoro Valérie	Les facteurs favorisant les mutilations génitales féminines chez les femmes de 15 à 45 ans au Burkina Faso en 2010	Donnen Philippe
55) Parent Quentin	Etude des séquelles motrices et lymphatiques suite à une reconstruction mammaire utilisant le lambeau musculocutané du grand dorsal	Moraine Jean-Jacques, Belgrado Jean-Paul, Deraemaecker Rika, Vandermeeren Liesbeth
56) Passas Morgane	La création d'une identité en milieu carcéral pour les détenus primaires	Mary Philippe
57) Patron Stéfanie	Le deuil du désir d'enfant chez la femme dans la quarantaine	Vercruysse Nathalie
58) Perdu Etienne	Programme de revalidation physique chez le patient atteint d'un cancer de la prostate, traité par hormonothérapie	Moraine Jean-Jacques, Minschaert Michèle
59) Petit Marie-France	Etude sur le développement de l'identité de genre dans l'expression graphique chez les enfants de 4 à 8 ans	De Coster Lotta
60) Pirard Marc	Les stéréotypes de genres associés aux mathématiques et au français varient-ils en fonction du sexe de l'enseignant : Enquêtes auprès d'élèves de 6 <sup>e</sup> primaire	Wolfs José-Luis
61) Puissant Elisabeth	Le concept du care comme outil d'analyse du métier d'accueillant(e) d'enfants conventionné(e). Enquête qualitative menée auprès de professionnelles du Hainaut	Humblet Claire Perrine

62) Raemdonck Charlotte	Influence des scripts sexuels entre deux individus hétérosexuels envers le niveau de satisfaction sexuelle perçus lors du dernier rapport sexuel	Azzi Assaad Elia
63) Rebours Chloé	Perception des traitements AMP (Aide Médicale à la Procréation) et de leurs impacts sur la vie sociale et professionnelle : étude transversale monocentrique auprès de couples hétérosexuels infertiles en Région Bruxelloise	Humblet Claire Perrine
64) Rizzo Tiziana	Les corps sexualisés sont-ils traités visuellement comme des objets ? Une approche neurophysiologique de l'objectivation sexuelle	Klein Olivia
65) Robberrecht Juliette	Interroger le déni de grossesse dans une perspective transgénérationnelle	Cailleau Françoise
66) Rousseau Isabelle	La gestion de la grossesse des sages-femmes hospitalières en Belgique : le point de vue des acteurs	De Spiegelaeere Myriam
67) Schetgen Marine	Quel est l'objet du déni de grossesse : étude de cas autour de la sexualité de femmes ayant fait un déni de grossesse	Cailleau Françoise
68) Senhaji Hajare	L'impact de l'angoisse collective sur la dimension sexuelle de la honte à travers le processus d'acculturation	Licata Laurent
69) Silva Correia Claudia	Approche de la perception de soi en tant que femme et du projet de maternité chez les femmes ayant recours à la fécondation in vitro	Vercruyssen Nathalie

70) Stickelmans Alicia	Le besoin de pouvoir et d'appartenance : les sources motivationnelles du comportement auto-sexualisé ?	Klein Olivia
71) Suto Marieta	Estime de soi et esprit combatif chez des femmes atteintes d'un cancer du sein suite à une intervention psychologique de groupe	Merckaert Isabelle
72) Tulpin Aurélie	Evaluation de l'efficacité perçue d'une séance d'information prénatale sur l'allaitement maternel - Enquête qualitative	Humblet Claire Perrine, Vos Bénédicte
73) Van Cauwenberghe Olivier	Dépistage du VIH-SIDA en région namuroise : analyse de données du SASER : service de santé affective, sexuelle et de réduction des risques (périodes janvier-avril 2013 et juillet-décembre 2013)	Piette Danielle
74) Van de Broeck Sylvie	Pratiques mises en place dans les maternités de Wallonie et de Bruxelles en matière d'accompagnement du deuil périnatal	Humblet Claire Perrine
75) Vander Auwera Michaël	La femme, objet de consommation banalisé	Klein Olivia
76) Vasseur Sophie	Effet du massage sur le lien mère-enfant, le bien-être et la prise de poids du bébé né à terme	Foucart Jennifer
77) Vuarchey Benjamin	Comparaison des diamètres de la veine céphalique droite gauche chez les patientes ayant subi un curage axillaire	Moraine Jean-Jacques, Belgrado Jean-Paul
78) Wilhelmi JulieI	Adhérence aux normes de genre et pratiques égalitaires dans la relation de couple	Azzi Assad Elia

---

79) Wissa Cathie

Entre sexisme et confrontation. Où se  
situe la femme égyptienne ?

Licata Laurent

---

## 5.3.2. Thèses

Sur base des données qui ont pu être encodées par le Service des archives et bibliothèques du Département de support aux activités académiques de l'ULB entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 13 juillet 2015, quatre thèses sont classées par ordre alphabétique du nom de leur auteur.e. Les critères d'établissement de cette liste sont décrits au point 2.2.5 du deuxième chapitre du présent document. Cet inventaire n'est toutefois pas exhaustif, des mots-clés *matières* n'étant aujourd'hui pas demandés aux auteur.e.s ; ils pourraient faciliter le recensement des travaux traitant d'une question liée au genre.

<b>Auteur.e</b>	<b>Titre</b>	<b>Promotrice/promoteur</b>
1) Dauby Nicolas	Réponse des lymphocytes B lors de l'infection primaire au cytomégalovirus humain pendant la grossesse	Marchant Arnaud
2) Gonçalves de Aranjo- Passos Stéphanie	Une guerre des étoiles : les tournées de ballet dans la diplomatie culturelle de la Guerre froide (1945-1968)	Di Jorio Irène
3) Lewis Florence	Contributions à une meilleure évaluation et prise en charge de l'anxiété chez des patientes présentant un cancer du sein	Merckaert Isabelle
4) Martin de Almagro Iniеста Maria	La (dé)globalisation de la société civile : l'effet rebond du boomerang. Les réseaux transnationaux de plaidoyer et les groupements de femmes au Burundi et au Libéria de l'après-conflit	Marchetti Raffaele, Morin Jean-Frédéric

## **5.4 Données chiffrées**

Cette annexe présente les statistiques relatives à la répartition femmes-hommes à l'ULB. Les tableaux concernent les étudiant.e.s, les personnels ainsi que les organes de l'Université.

Les données descriptives relatives à la population étudiante et aux personnels sont établies par le Service de statistiques et études prospectives du Bureau d'études et de projets à partir des bases de données BANNER pour ce qui est des étudiant.e.s et PERSO concernant les personnels.



## 5.4.1. La communauté étudiante

**Tableau 1 : Etudiant.e.s régulièrement inscrit.e.s à l'ULB par secteur et domaine d'études au 1<sup>er</sup> juin 2015**

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total
Sciences humaines et sociales	8.219 59,07 %	5.696 40,93 %	<b>13.915</b>
Philosophie	89	149	<b>238</b>
Langues, lettres et traductologie	565	201	<b>766</b>
Histoire, histoire de l'art et archéologie	526	350	<b>876</b>
Information et communication	827	415	<b>1.242</b>
Sciences politiques et sociales	1.826	1.312	<b>3.138</b>
Sciences juridiques	1.483	887	<b>2.370</b>
Criminologie	107	56	<b>163</b>
Sciences économiques et de gestion	1.170	1.878	<b>3.048</b>
Sciences psychologiques et de l'éducation	1.614	438	<b>2.052</b>
Art et sciences de l'art	12	10	<b>22</b>
<b>Santé</b>	<b>3.533</b> 57,11 %	<b>2.653</b> 42,89 %	<b>6.186</b>
Sciences médicales	1.701	1.199	<b>2.900</b>
Sciences vétérinaires	183	51	<b>234</b>
Sciences dentaires	365	324	<b>689</b>
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	518	276	<b>794</b>
Sciences de la motricité	489	641	<b>1.130</b>
Sciences de la santé publique	277	162	<b>439</b>
<b>Sciences et techniques</b>	<b>1.774</b> 35,11 %	<b>3.279</b> 64,89 %	<b>5.053</b>
Sciences	718	1.336	<b>2.054</b>
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	136	207	<b>343</b>
Sciences de l'ingénieur et technologie	324	1.121	<b>1.445</b>
Art de bâtir et urbanisme	596	615	<b>1.211</b>
<b>Total général</b>	<b>13.526</b> 53,77 %	<b>11.628</b> 46,23 %	<b>25.154</b>

Source : dB BANNER, situation au 1<sup>er</sup> juin 2015

**Tableau 2 : Premières inscriptions dans le premier cycle de base à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2014-2015 (situation au 1<sup>er</sup> juin 2015)**

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total
Sciences humaines et sociales	1.278 55,23 %	1.036 44,77 %	<b>2.314</b>
Philosophie	18	27	<b>45</b>
Langues, lettres et traductologie	132	36	<b>168</b>
Histoire, histoire de l'art et archéologie	83	88	<b>171</b>
Information et communication	115	57	<b>172</b>
Sciences politiques et sociales	175	157	<b>332</b>
Sciences juridiques	229	133	<b>362</b>
Sciences économiques et de gestion	254	428	<b>682</b>
Sciences psychologiques et de l'éducation	272	110	<b>382</b>
Santé	532 58,33 %	380 41,67 %	<b>912</b>
Sciences médicales	200	118	<b>318</b>
Sciences vétérinaires	59	17	<b>76</b>
Sciences dentaires	70	54	<b>124</b>
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	96	45	<b>141</b>
Sciences de la motricité	107	146	<b>253</b>
Sciences et techniques	315 34,28 %	604 65,72 %	<b>919</b>
Sciences	88	266	<b>354</b>
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	35	54	<b>89</b>
Sciences de l'ingénieur et technologie	41	161	<b>202</b>
Art de bâtir et urbanisme	151	123	<b>274</b>
<b>Total général</b>	<b>2.125</b> <b>51,27 %</b>	<b>2.020</b> <b>48,73 %</b>	<b>4.145</b>

Source : dB BANNER, situation au 1<sup>er</sup> juin 2015

**Tableau 3 : Diplômé.e.s pour le premier et le deuxième cycles de base à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2013-2014 (situation au 1<sup>er</sup> juin 2015)**

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total
Sciences humaines et sociales	1.972 63,14 %	1.151 36,86 %	<b>3.123</b>
Philosophie	18	18	<b>36</b>
Langues et lettres	131	39	<b>170</b>
Histoire, art et archéologie	131	66	<b>197</b>
Information et communication	283	90	<b>373</b>
Sciences politiques et sociales	507	306	<b>813</b>
Sciences juridiques	260	146	<b>406</b>
Criminologie	24	11	<b>35</b>
Sciences économiques et de gestion	261	407	<b>668</b>
Sciences psychologiques et de l'éducation	357	68	<b>425</b>
<b>Santé</b>	<b>552</b> 59,23 %	<b>380</b> 40,77 %	<b>932</b>
Sciences médicales	153	114	<b>267</b>
Sciences vétérinaires	36	6	<b>42</b>
Sciences dentaires	42	49	<b>91</b>
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	89	39	<b>128</b>
Sciences de la motricité	168	156	<b>324</b>
Sciences de la santé publique	64	16	<b>80</b>
<b>Sciences et techniques</b>	<b>402</b> 38,03 %	<b>655</b> 61,97 %	<b>1.057</b>
Sciences	182	223	<b>405</b>
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	30	47	<b>77</b>
Sciences de l'ingénieur	73	244	<b>317</b>
Art de bâtir et urbanisme	117	141	<b>258</b>
<b>Total général</b>	<b>2.926</b> 57,24 %	<b>2.186</b> 42,76 %	<b>5.112</b>

Source : dB BANNER, situation au 1<sup>er</sup> juin 2015

**Tableau 4 : Premières inscriptions pour le doctorat à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2014-2015 (situation au 1<sup>er</sup> juin 2015)**

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total
Sciences humaines et sociales	92 53,18 %	81 46,82 %	173
Philosophie	5	6	11
Langues, lettres et traductologie	13	2	15
Histoire, histoire de l'art et archéologie	9	11	20
Information et communication	3	10	13
Sciences politiques et sociales	20	26	46
Sciences juridiques	6	8	14
Criminologie	2	1	3
Sciences économiques et de gestion	10	9	19
Sciences psychologiques et de l'éducation	18	6	24
Art et sciences de l'art	6	2	8
Santé	49 54,44 %	41 45,56 %	90
Sciences médicales	14	13	27
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	26	23	49
Sciences de la motricité	3	2	5
Sciences de la santé publique	6	3	9
Sciences et techniques	57 31,84 %	122 68,16 %	179
Sciences	40	58	98
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	2	6	8
Sciences de l'ingénieur et technologie	10	46	56
Art de bâtir et urbanisme	5	12	17
<b>Total général</b>	<b>198</b> <b>44,80 %</b>	<b>244</b> <b>55,20 %</b>	<b>442</b>

Source : dB BANNER, situation au 1<sup>er</sup> juin 2015

**Tableau 5 : Diplômé.e.s pour le doctorat à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2013-2014 (situation au 1<sup>er</sup> juin 2015)**

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total
Sciences humaines et sociales	43 50,59 %	42 49,41 %	85
Philosophie	2	4	6
Langues et lettres	7	5	12
Histoire, art et archéologie	12	7	19
Information et communication	2	3	5
Sciences politiques et sociales	7	9	16
Sciences juridiques	2	4	6
Sciences économiques et de gestion	3	8	11
Sciences psychologiques et de l'éducation	8	2	10
Santé	17 51,52 %	16 48,48 %	33
Sciences médicales	6	2	8
Sciences dentaires	9	9	18
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	0	2	2
Sciences de la santé publique	2	3	5
Sciences et techniques	24 22,86 %	81 77,14 %	105
Sciences	15	38	53
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	3	7	10
Sciences de l'ingénieur	5	34	39
Art de bâtir et urbanisme	1	2	3
<b>Total général</b>	<b>84</b> <b>37,67 %</b>	<b>139</b> <b>62,33 %</b>	<b>223</b>

Source : dB BANNER, situation au 1<sup>er</sup> juin 2015

## 5.4.2. Les personnels

**Tableau 6 : Personnels de l'ULB toutes catégories confondues au 1<sup>er</sup> février 2015**

	<b>ETP</b>	<b>%</b>
Femmes	1.717,0	46,93
Hommes	1.941,3	53,07
<b>Total général</b>	<b>3.658,3</b>	<b>100</b>

*Source : dB PERSO, situation au 1<sup>er</sup> février 2015*

**Tableau 7 : Personnels de l'ULB ventilés par corps au 1<sup>er</sup> février 2015**

	Femmes		Hommes		Total ETP
	ETP	%	ETP	%	
Scientifique	701,95	44,08	890,53	55,92	<b>1.592,48</b>
Académique	252,70	33,47	502,20	66,53	<b>754,90</b>
PATGS	762,40	58,15	548,60	41,85	<b>1.311,00</b>
<b>Total général</b>	<b>1.717,05</b>	<b>46,93</b>	<b>1.941,33</b>	<b>53,07</b>	<b>3.658,38</b>

*Source : dB PERSO, situation au 1<sup>er</sup> février 2015*

**Tableau 8 : Personnels de l'ULB ventilés par catégorie d'âge au 1<sup>er</sup> février 2015**

	Femmes		Hommes		Total ETP
	ETP	%	ETP	%	
< 21 ans - 25 ans	114,5	43,26	150,2	56,74	<b>264,7</b>
26 - 30 ans	414,9	47,27	462,9	52,73	<b>877,8</b>
31 - 35 ans	280,5	48,80	302,9	51,20	<b>583,4</b>
36 - 40 ans	206,1	45,45	247,4	54,55	<b>453,5</b>
41 - 45 ans	175,6	47,76	192,1	52,24	<b>367,7</b>
46 - 50 ans	202,7	51,43	191,4	48,57	<b>394,1</b>
51 - 55 ans	163,3	47,99	177,0	52,01	<b>340,3</b>
56 - 60 ans	105,2	42,76	140,8	57,24	<b>246,0</b>
61 - > 65 ans	54,0	41,32	76,7	58,68	<b>130,7</b>
<b>Total général</b>	<b>1.717,0</b>	<b>46,94</b>	<b>1.941,3</b>	<b>53,06</b>	<b>3.658,3</b>

Source : dB PERSO, situation au 1<sup>er</sup> février 2015



**Tableau 9 : Personnel scientifique de l'ULB ventilé par fonction au 1<sup>er</sup> février 2015**

	Femmes	Hommes	Total ETP
Aspirants FRS-FNRS	101,0	85,5	<b>186,5</b>
Assistants chargés d'enseignement	3,7	4,8	<b>8,5</b>
Assistants chargés d'exercices	36,4	54,7	<b>91,1</b>
Assistants chargés d'exercices adjoints à un titulaire de langue vivante	8,1	6,9	<b>15,0</b>
Assistants pédagogiques	3,0	1,0	<b>4,0</b>
Assistants temps partiel	19,5	11,1	<b>30,6</b>
Assistants temps plein	79,0	118,0	<b>197,0</b>
Boursiers	86,0	84,5	<b>170,5</b>
Chargés de recherches FRS-FNRS	43,0	63,0	<b>106,0</b>
Chercheurs	307,1	447,6	<b>754,7</b>
Cliniciens chercheurs spécialistes	0,5	1,0	<b>1,5</b>
Collaborateurs pédagogiques agrégation	0,7	0,4	<b>1,1</b>
Collaborateurs scientifiques	7,0	5,0	<b>12,0</b>
<i>Grants FRS-FNRS</i>	3,0	3,0	<b>6,0</b>
Logisticiens de recherche	1,0	2,0	<b>3,0</b>
Post-doctorants ULB	3,0	2,0	<b>5,0</b>
<b>Total général</b>	<b>701,9</b>	<b>890,5</b>	<b>1.592,4</b>
	<b>44,07 %</b>	<b>55,93 %</b>	

Source : dB PERSO, situation au 1<sup>er</sup> février 2015

**Tableau 10 : Personnel académique de l'ULB ventilé par fonction au 1<sup>er</sup> février 2015**

	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total ETP</b>
Agrégés de faculté	1,0	0,0	<b>1,0</b>
Assistants chargés d'exercices adjoints à un titulaire de langue vivante	22,9	3,4	<b>26,3</b>
Chargés de conférences	1,3	3,2	<b>4,5</b>
Chargés de cours temps plein	72,0	111,0	<b>183,0</b>
Chargés de cours temps partiel	1,7	0,3	<b>2,0</b>
Chargés de cours (forfait horaire)	14,0	40,2	<b>54,2</b>
Chargés de cours temporaires	10,0	24,4	<b>34,4</b>
Chargés de cours temporaires (forfait horaire)	0,5	0,0	<b>0,5</b>
Chargés de recherche CR	3,6	11,4	<b>15,0</b>
Chefs de travaux	0,0	1,0	<b>1,0</b>
Chercheurs qualifiés FRS-FNRS	16,0	34,0	<b>50,0</b>
Chercheurs qualifiés CR	5,0	1,0	<b>6,0</b>
Directeurs de recherches FRS-FNRS	5,0	24,0	<b>29,0</b>
Directeurs de recherches CR	0,0	1,3	<b>1,3</b>
Maîtres de conférences	12,9	31,6	<b>44,6</b>
Maîtres de cours (patrimoine)	0,0	2,2	<b>2,2</b>
Maîtres de recherches FRS-FNRS	15,0	21,0	<b>36,0</b>
Premiers assistants	15,0	27,8	<b>42,8</b>
Professeurs	38,0	79,9	<b>117,9</b>
Professeurs (forfait horaire)	0,0	0,2	<b>0,2</b>
Professeurs extraordinaires	0,4	0,4	<b>0,8</b>
Professeurs ordinaires	18,0	82,0	<b>100,0</b>
Professeurs temporaires	0,0	1,0	<b>1,0</b>
Suppléants	0,5	1,1	<b>1,6</b>
<b>Total général</b>	<b>252,7</b>	<b>502,2</b>	<b>754,9</b>
	<b>33,47 %</b>	<b>66,53 %</b>	

Source : dB PERSO, situation au 1<sup>er</sup> février 2015

**Tableau 11 : Personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé de l'ULB ventilé par grade au 1<sup>er</sup> juin 2015**

	Femmes		Hommes		Total	
	ETP	Nombre d'agents	ETP	Nombre d'agents	ETP	Nombre d'agents
<b>Personnel de niveau 1</b>	165,46 68,33 %	176	76,69 31,67 %	82	<b>242,16</b>	<b>258</b>
Attaché	63,46	72	22,76	26	<b>86,23</b>	<b>98</b>
Attaché principal	60,00	62	29,00	29	<b>89,00</b>	<b>91</b>
Premier attaché	19,00	19	9,00	9	<b>28,00</b>	<b>28</b>
Conseiller	11,00	11	5,30	6	<b>16,30</b>	<b>17</b>
Premier conseiller	11,00	11	5,30	6	<b>16,30</b>	<b>17</b>
Directeur	1,00	1	3,33	4	<b>4,33</b>	<b>5</b>
Directeur général	0,00	0	2,00	2	<b>2,00</b>	<b>2</b>
<b>Personnel de niveau 2</b>	566,07 62,62 %	587	337,9 37,38 %	344	<b>903,97</b>	<b>931</b>
Agent spécialisé	80,53	86	64,3	66	<b>144,83</b>	<b>152</b>
Premier agent spécialisé	77,68	84	55,00	57	<b>132,68</b>	<b>141</b>
Premier agent spécialisé principal	185,33	193	106,6	109	<b>291,93</b>	<b>302</b>
Agent spécialisé en chef	115,53	117	67,00	67	<b>182,53</b>	<b>184</b>
Premier agent spécialisé en chef	79,00	79	33,00	33	<b>112,00</b>	<b>112</b>
Premier agent spécialisé en chef principal	28,00	28	12,00	12	<b>40,00</b>	<b>40</b>
<b>Personnel de niveau 3</b>	9,83 32,41 %	12	20,50 67,59 %	21	<b>30,33</b>	<b>33</b>
<b>Personnels spécialisés</b>	37,40 25,99 %	39	106,50 74,01 %	107	<b>143,90</b>	<b>146</b>
<b>Total général</b>	<b>778,78</b> <b>58,98 %</b>	<b>814</b>	<b>541,59</b> <b>41,02 %</b>	<b>554</b>	<b>1.320,38</b>	<b>1.368</b>

Source : dB PERSO, situation au 1<sup>er</sup> juin 2015

**Tableau 12 : Candidatures et désignations pour les mandats post-doctoraux ULB de 2008 à 2015**

	Candidatures		Désignations	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2008 <sup>1</sup>	6	5	2	1
2009 <sup>2</sup>	4	6	1	4
2010 <sup>3</sup>	5	7	1	3
2011 <sup>4</sup>	3	2	1	1
2012 <sup>5</sup>	3	5	1	1
2013 <sup>6</sup>	2	1	2	0
2014 <sup>7</sup>	1	3	1	1
2015 <sup>8</sup>	2	4	0	1
<b>Total général</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>9</b>	<b>12</b>
	<b>44,07 %</b>	<b>55,93 %</b>	<b>42,86 %</b>	<b>57,14 %</b>

Sources :

<sup>1</sup> Annexe n° 268 du Conseil d'administration du 7 juillet 2008.<sup>2</sup> Annexe n° 254 du Conseil d'administration du 6 juillet 2009.<sup>3</sup> Annexe n° 326 du Conseil d'administration du 5 juillet 2010.<sup>4</sup> Annexe n° 238 du Conseil d'administration du 4 juillet 2011.<sup>5</sup> Annexes n° 436 et n° 441 du Conseil d'administration du 2 juillet 2012.<sup>6</sup> Annexes n° 228 et n° 229 du Conseil d'administration du 1<sup>er</sup> juillet 2013.<sup>7</sup> Annexe n° 222 du Conseil académique du 30 juin 2014.<sup>8</sup> Annexe n° 248 du Conseil académique du 29 juin 2015.

**Tableau 13 : Candidatures et promotions dans le corps académique à l'ULB au 1<sup>er</sup> octobre 2014 et au 1<sup>er</sup> octobre 2015**

		Candidatures			Promotions		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Premiers assistants	2014	22	19	<b>41</b>	2	0	<b>2</b>
	2015	23	36	<b>59</b>	0	2	<b>2</b>
Chargés de cours temps plein	2014	3	7	<b>10</b>	2	5	<b>7</b>
	2015	8	18	<b>26</b>	6	15	<b>21</b>
Chargés de cours temps partiel	2014	2	5	<b>7</b>	0	4	<b>4</b>
	2015	6	4	<b>10</b>	5	2	<b>7</b>
Professeurs temps plein	2014	18	46	<b>64</b>	6	13	<b>19</b>
	2015	10	25	<b>35</b>	4	8	<b>12</b>
Professeurs ordinaires	2014	4	20	<b>24</b>	2	5	<b>7</b>
	2015	4	11	<b>15</b>	1	4	<b>5</b>
Professeurs ordinaire C	2014	2	15	<b>17</b>	1	5	<b>6</b>
	2015	2	4	<b>6</b>	1	3	<b>4</b>
<b>Total général</b>		<b>105</b>	<b>209</b>	<b>314</b>	<b>30</b>	<b>66</b>	<b>96</b>
		<b>33,44 %</b>	<b>66,56 %</b>		<b>31,25 %</b>	<b>68,75 %</b>	

Sources : annexe n° 222 du Conseil académique du 30 juin 2014, annexe n° 111bis du Conseil académique du 20 avril 2015 et annexe n° 204 du Conseil académique du 29 juin 2015

**Tableau 14 : Données longitudinales du parcours académique des personnes ayant obtenu à l'ULB une promotion au rang de professeur au 1<sup>er</sup> octobre 2014 et au 1<sup>er</sup> octobre 2015**

	Femmes n = 10	Hommes n = 21
Age moyen d'obtention du titre de docteur	32,12	29,78
Age moyen d'entrée dans le corps académique de l'ULB	37,46	34
Age moyen lors de la dernière promotion	42,21	37,97
Age moyen de la promotion au titre de professeur	48,63	43,98

**Tableau 15 : Données longitudinales du parcours académique des personnes ayant obtenu à l'ULB une promotion au rang de professeur ordinaire au 1<sup>er</sup> octobre 2014 et au 1<sup>er</sup> octobre 2015**

	Femmes n = 3	Hommes n = 9
Age moyen d'obtention du titre de docteur	27,33	35,89
Age moyen d'entrée dans le corps académique de l'ULB	32,00	38,67
Age moyen de la promotion au titre de professeur	39,67	47,78
Age moyen de la promotion au titre de professeur ordinaire	45,00	52,89

**Tableau 16 : Répartition par Commission du personnel des candidatures et promotions au sein du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé de l'ULB au 1<sup>er</sup> janvier 2014**

Commissions	Total demandes	Femmes		Hommes		Total des promus	Femmes		Hommes	
			%		%			%		%
C1	60	33	55,00	27	45,00	19	11	57,89	8	42,11
C2	33	20	60,61	13	39,39	10	8	80,00	2	20,00
C3	25	2	8,00	23	92,00	5	1	20,00	4	80,00
C4	38	35	92,11	3	7,89	10	10	100,00	0	0,00
C5	34	27	79,41	7	20,59	13	11	84,62	2	15,38
Total général	190	117	62,00	73	38,00	57	41	72,00	16	28,00

**Tableau 17 : Répartition par Commission du personnel des candidatures et promotions au sein du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé de l'ULB au 1<sup>er</sup> janvier 2015**

Commissions	Total demandes	Femmes		Hommes		Total des promus	Femmes		Hommes	
			%		%			%		%
C1	46	23	50,00	23	50,00	21	11	52,38	10	47,62
C2	32	9	28,13	23	71,88	12	3	25,00	9	75,00
C3	25	2	8,00	23	92,00	6	0	0,00	6	100,00
C4	44	39	88,64	5	11,36	11	11	100,00	0	0,00
C5	32	22	68,75	10	31,25	14	8	57,14	6	42,86
Total général	179	95	53,00	84	47,00	64	33	52,00	31	48,00

Commission n° 1 : Personnel de niveau 1.

Commission n° 2 : Personnel technique de laboratoire des facultés et entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés.

Commission n° 3 : Personnel technique, logistique et paramédical des départements de l'administration générale.

Commission n° 4 : Personnel administratif des facultés et entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés.

Commission n° 5 : Personnel administratif de l'administration générale.

## 5.4.3. Les organes d'avis et décisionnels de l'ULB

**Tableau 18 : Personnel de direction de l'ULB au 1<sup>er</sup> juin 2015**

	Femmes	Hommes
Président du Conseil d'administration	0	1
Vice-Président du Conseil d'administration	1	0
Recteur	0	1
Pro-Recteur	0	1
Vice-Recteurs	2	4
Adjoints du Président du Conseil d'administration	0	2
Membres effectifs du Bureau du Conseil d'administration	1	4
Membres suppléants du Bureau du Conseil d'administration	2	3
Directeur général	0	1
Directeurs des départements de l'administration générale et Conseiller pour les infrastructures immobilières	3	9
Doyens des facultés et Présidents des entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés	2	11
<b>Total général</b>	<b>11</b>	<b>37</b>
	<b>22,92 %</b>	<b>77,08 %</b>



**Tableau 19 : Instances de l'ULB au 1<sup>er</sup> juin 2015**

	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>
<b>Assemblée plénière</b>	<b>36</b> <i>41,38 %</i>	<b>51</b> <i>58,62 %</i>
Membres effectifs	18	28
Membres suppléants	18	23
<b>Conseil d'administration</b>	<b>18</b> <i>47,37 %</i>	<b>20</b> <i>52,63 %</i>
Membres effectifs	9	11
Membres suppléants	9	9
<b>Bureau du Conseil d'administration</b>	<b>4</b> <i>30,77 %</i>	<b>9</b> <i>69,23 %</i>
Membres effectifs	1	6
Membres suppléants	3	3
<b>Conseil académique</b>	<b>19</b> <i>38 %</i>	<b>31</b> <i>62 %</i>
Membres effectifs	9	17
Membres suppléants	10	14
<b>Bureau du Conseil académique</b>	<b>7</b> <i>41,18 %</i>	<b>10</b> <i>58,82 %</i>
Membres effectifs	4	4
Membres suppléants	3	6
<b>Conseil des étudiants</b>	<b>16</b> <i>48,48 %</i>	<b>17</b> <i>51,52 %</i>
Elus directs	12	12
Elus indirects	4	5
<b>Conseil des études</b>	<b>19</b> <i>51,35 %</i>	<b>18</b> <i>48,65 %</i>
Membres effectifs	7	13
Membres suppléants	12	5
<b>Commission des affaires sociales étudiantes</b>	<b>8</b> <i>38,1 %</i>	<b>13</b> <i>61,9 %</i>
Membres effectifs	4	6
Membres suppléants	4	7
<b>Commission culturelle</b>	<b>6</b> <i>20,69 %</i>	<b>23</b> <i>79,31 %</i>
Membres effectifs	3	12
Membres suppléants	3	11
<b>Conseil de la recherche</b>	<b>5</b> <i>25 %</i>	<b>15</b> <i>75 %</i>

**Tableau 20 : Représentation syndicale de l'ULB au 1<sup>er</sup> juin 2015**

	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>
<b>Délégation syndicale</b>	<b>11</b>	<b>13</b>
	<i>45,83 %</i>	<i>54,17 %</i>
Membres effectifs	4	8
Membres suppléants	7	5
<b>Conseil d'entreprise</b>	<b>19</b>	<b>17</b>
	<i>52,78 %</i>	<i>47,22 %</i>
Membres effectifs	8	10
Membres suppléants	11	7
<b>Comité pour la prévention et la protection au travail</b>	<b>15</b>	<b>17</b>
	<i>46,87 %</i>	<i>53,13 %</i>
Membres effectifs	9	7
Membres suppléants	6	10

Seul.e.s les représentant.e.s des personnels sont pris en compte pour ce qui a trait à ces organes syndicaux.

**Tableau 21 : Commissions du personnel ATGS de l'ULB au 1<sup>er</sup> juin 2015**

	Effectifs		Suppléant.e.s		2 <sup>e</sup> suppléant.e.s	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Commission n° 1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Représentants des chefs de service	2	3	1	4	/	/
Représentants du personnel	4	1	4	1	2	2
<b>Commission n° 2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
Représentants des chefs de service	0	5	2	3	/	/
Représentants du personnel	2	3	2	3	3	1
<b>Commission n° 3</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Représentants des chefs de service	2	3	3	2	/	/
Représentants du personnel	0	5	0	5	0	2
<b>Commission n° 4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
Représentants des chefs de service	3	2	2	2	/	/
Représentants du personnel	5	0	5	0	5	0
<b>Commission n° 5</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
Représentants des chefs de service	4	1	3	2	/	/
Représentants du personnel	3	2	3	2	4	1
<b>Total général</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>4</b>
	<i>50 %</i>	<i>50 %</i>	<i>51,02 %</i>	<i>48,98 %</i>	<i>77,78 %</i>	<i>22,22 %</i>

Commission n° 1 : Personnel de niveau 1.

Commission n° 2 : Personnel technique de laboratoire des facultés et entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés.

Commission n° 3 : Personnel technique, logistique et paramédical des départements de l'administration générale.

Commission n° 4 : Personnel administratif des facultés et entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés.

Commission n° 5 : Personnel administratif de l'administration générale.

**Tableau 22 : Commissions pour les promotions dans le corps académique de l'ULB au 1<sup>er</sup> juin 2015**

		<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>
<b>Commission des Recteurs</b>		<b>4</b> 44,44 %	<b>5</b> 55,56 %
Membres à voix délibérative		0	3
Membres à voix consultative	effectifs	3	0
	suppléants	1	2
<b>Commission élargie des Recteurs</b>		<b>5</b> 45,45 %	<b>6</b> 54,45 %
Membres à voix délibérative		0	3
Membres à voix consultative		5	3
<b>Commission interfacultaire d'évaluation scientifique</b>		<b>7</b> 24,14 %	<b>22</b> 75,86 %
Membres à voix délibérative	effectifs	2	12
	suppléants	3	8
Membres ne participant pas aux délibérations de la Commission	effectifs	2	0
	suppléants	0	2
<b>Commission universitaire de classement</b>		<b>7</b> 53,85 %	<b>6</b> 46,15 %

## 6. Table des illustrations

---

### 6.1 Liste des graphiques

<b>Graphique 1</b> : Répartition des inscriptions à l'ULB selon le sexe et par secteur d'études pour l'année 2014-2015 (situation au 1 <sup>er</sup> juin 2015) .....	4
<b>Graphique 2</b> : Répartition des diplômé.e.s de l'ULB selon le sexe et par secteur d'études pour l'année 2013-2014 (situation au 1 <sup>er</sup> juin 2015) .....	6
<b>Graphique 3</b> : Répartition des premières inscriptions au doctorat à l'ULB selon le sexe et par secteur d'études pour l'année 2014-2015 (situation au 1 <sup>er</sup> juin 2015) .....	8
<b>Graphique 4</b> : Répartition des diplômes obtenus au doctorat à l'ULB selon le sexe et par secteur d'études pour l'année 2013-2014 (situation au 1 <sup>er</sup> juin 2015) .....	9
<b>Graphique 5</b> : Proportion de femmes et d'hommes tout au long du parcours étudiant à l'ULB (2013-2015) .....	10
<b>Graphique 6</b> : Proportion de femmes et d'hommes tout au long du parcours étudiant à l'ULB au sein du secteur des Sciences humaines et sociales (2013-2015) .....	11
<b>Graphique 7</b> : Proportion de femmes et d'hommes tout au long du parcours étudiant à l'ULB au sein du secteur de la Santé (2013-2015) .....	11
<b>Graphique 8</b> : Proportion de femmes et d'hommes tout au long du parcours étudiant à l'ULB au sein du secteur des Sciences et techniques (2013-2015) .....	12
<b>Graphique 9</b> : Proportion de femmes et d'hommes tout au long du parcours étudiant à l'ULB au sein du domaine d'études en Sciences psychologiques et de l'éducation (2013-2015) .....	12
<b>Graphique 10</b> : Proportion de femmes et d'hommes tout au long du parcours étudiant à l'ULB au sein du domaine d'études en Sciences de l'ingénieur (2013-2015) .....	13
<b>Graphique 11</b> : Répartition du personnel de l'ULB selon le sexe au 1 <sup>er</sup> février 2015 .....	14
<b>Graphique 12</b> : Répartition de quelques fonctions au sein du corps scientifique de l'ULB selon le sexe au 1 <sup>er</sup> février 2015 .....	16
<b>Graphique 13</b> : Répartition de quelques fonctions au sein du corps académique de l'ULB selon le sexe au 1 <sup>er</sup> février 2015 .....	17
<b>Graphique 14</b> : Répartition des candidatures et promotions au rang de premier assistant à l'ULB selon le sexe au 1 <sup>er</sup> octobre 2014 et au 1 <sup>er</sup> octobre 2015 .....	19
<b>Graphique 15</b> : Répartition des candidatures et promotions au rang de chargé de cours à l'ULB selon le sexe au 1 <sup>er</sup> octobre 2014 et au 1 <sup>er</sup> octobre 2015 .....	20

<b>Graphique 16</b> : Répartition des candidatures et promotions au rang de professeur à l'ULB selon le sexe au 1 <sup>er</sup> octobre 2014 et au 1 <sup>er</sup> octobre 2015 .....	21
<b>Graphique 17</b> : Evolution longitudinale de l'âge moyen du parcours académique des personnes ayant obtenu une promotion au rang de professeur à l'ULB au 1 <sup>er</sup> octobre 2014 et au 1 <sup>er</sup> octobre 2015 .....	22
<b>Graphique 18</b> : Répartition des candidatures et promotions au rang de professeur ordinaire à l'ULB selon le sexe au 1 <sup>er</sup> octobre 2014 et au 1 <sup>er</sup> octobre 2015.....	23
<b>Graphique 19</b> : Proportion de femmes et d'hommes tout au long des parcours étudiant, scientifique et académique à l'ULB (2013-2015) .....	24
<b>Graphique 20</b> : Répartition des mandataires FRS-FNRS attachés à l'ULB selon le sexe et le grade au 1 <sup>er</sup> février 2015.....	25
<b>Graphique 21</b> : Répartition du PATGS de l'ULB selon le sexe et le niveau au 1 <sup>er</sup> juin 2015	27
<b>Graphique 22</b> : Répartition des candidatures et promotions au sein du PATGS de l'ULB selon le sexe au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 et au 1 <sup>er</sup> janvier 2015.....	28
<b>Graphique 23</b> : Répartition des membres à voix délibérative au sein des organes centraux de l'ULB selon le sexe au 1 <sup>er</sup> juin 2015 .....	32
<b>Graphique 24</b> : Répartition des membres à voix délibérative au sein des commissions à compétence d'avis de l'ULB selon le sexe au 1 <sup>er</sup> juin 2015.....	34
<b>Graphique 25</b> : Répartition des délégués des organisations syndicales siégeant dans une instance de concertation sociale de l'ULB selon le sexe au 1 <sup>er</sup> juin 2015 .....	36

## 6.2 Liste des tableaux

<b>Tableau 1</b> : Etudiant.e.s régulièrement inscrit.e.s à l'ULB par secteur et domaine d'études au 1 <sup>er</sup> juin 2015.....	96
<b>Tableau 2</b> : Premières inscriptions dans le premier cycle de base à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2014-2015 (situation au 1 <sup>er</sup> juin 2015).....	97
<b>Tableau 3</b> : Diplômé.e.s pour le premier et le deuxième cycles de base à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2013-2014 (situation au 1 <sup>er</sup> juin 2015).....	98
<b>Tableau 4</b> : Premières inscriptions pour le doctorat à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2014-2015 (situation au 1 <sup>er</sup> juin 2015).....	99
<b>Tableau 5</b> : Diplômé.e.s pour le doctorat à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2013-2014 (situation au 1 <sup>er</sup> juin 2015) .....	100
<b>Tableau 6</b> : Personnels de l'ULB toutes catégories confondues au 1 <sup>er</sup> février 2015.....	101
<b>Tableau 7</b> : Personnels de l'ULB ventilés par corps au 1 <sup>er</sup> février 2015.....	102
<b>Tableau 8</b> : Personnels de l'ULB ventilés par catégorie d'âge au 1 <sup>er</sup> février 2015 .....	103
<b>Tableau 9</b> : Personnel scientifique de l'ULB ventilé par fonction au 1 <sup>er</sup> février 2015 .....	104
<b>Tableau 10</b> : Personnel académique de l'ULB ventilé par fonction au 1 <sup>er</sup> février 2015 .....	105
<b>Tableau 11</b> : Personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé de l'ULB ventilé par grade au 1 <sup>er</sup> juin 2015 .....	106
<b>Tableau 12</b> : Candidatures et désignations pour les mandats post-doctoraux ULB de 2008 à 2015 .....	107
<b>Tableau 13</b> : Candidatures et promotions dans le corps académique à l'ULB au 1 <sup>er</sup> octobre 2014 et au 1 <sup>er</sup> octobre 2015 .....	108
<b>Tableau 14</b> : Données longitudinales du parcours académique des personnes ayant obtenu à l'ULB une promotion au rang de professeur au 1 <sup>er</sup> octobre 2014 et au 1 <sup>er</sup> octobre 2015 .....	109
<b>Tableau 15</b> : Données longitudinales du parcours académique des personnes ayant obtenu à l'ULB une promotion au rang de professeur ordinaire au 1 <sup>er</sup> octobre 2014 et au 1 <sup>er</sup> octobre 2015 .....	109
<b>Tableau 16</b> : Répartition par Commission du personnel des candidatures et promotions au sein du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé de l'ULB au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	110
<b>Tableau 17</b> : Répartition par Commission du personnel des candidatures et promotions au sein du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé de l'ULB au 1 <sup>er</sup> janvier 2015 .....	110

<b>Tableau 18</b> : Personnel de direction de l'ULB au 1 <sup>er</sup> juin 2015.....	111
<b>Tableau 19</b> : Instances de l'ULB au 1 <sup>er</sup> juin 2015.....	112
<b>Tableau 20</b> : Représentation syndicale de l'ULB au 1 <sup>er</sup> juin 2015 .....	113
<b>Tableau 21</b> : Commissions du personnel ATGS de l'ULB au 1 <sup>er</sup> juin 2015.....	114
<b>Tableau 22</b> : Commissions pour les promotions dans le corps académique de l'ULB au 1 <sup>er</sup> juin 2015.....	115



## 7. Table des matières

---

Introduction .....	1
1. Etat chiffré de la situation .....	2
1.1 La communauté étudiante de l'ULB .....	3
1.1.1. Les premières inscriptions au premier cycle d'études .....	5
1.1.2. Les diplômes obtenus en premier et deuxième cycles .....	5
1.1.3. La mobilité étudiante .....	7
1.1.4. Les premières inscriptions au doctorat .....	7
1.1.5. Les diplômes obtenus au doctorat .....	8
1.1.6. Répartition selon le sexe au fil du parcours étudiant .....	10
1.2 Les personnels de l'ULB .....	14
1.2.1. Le corps scientifique .....	15
1.2.2. Le corps académique .....	16
1.2.3. Les mandataires FRS-FNRS .....	25
1.2.4. Le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé .....	26
1.3 Les organes d'avis et décisionnels de l'ULB .....	30
1.3.1. Les gestionnaires de l'Université .....	30
1.3.2. Les organes centraux .....	32
1.3.3. Le Conseil des étudiants .....	33
1.3.4. Les commissions à compétence d'avis .....	33
1.3.5. Les organes de concertation sociale .....	35
1.3.6. Les commissions de nomination et de promotion .....	37
1.4 L'attribution des crédits .....	39
1.4.1. Crédits accordés par l'ULB à sa recherche .....	39
1.4.2. Fonds d'encouragement à l'enseignement .....	42
1.4.3. Subventions pour l'international .....	42
1.4.4. Financements extérieurs .....	43
2. La politique de genre .....	46
2.1 L'axe institutionnel .....	47
2.1.1. Election de la Vice-Rectrice aux politiques de qualité et de genre .....	47
2.1.2. Groupe de travail du Conseil d'administration .....	47
2.1.3. Plans stratégiques quinquennaux des facultés .....	49
2.1.4. Tableau de bord institutionnel .....	50
2.1.5. Délégation de l'ULB dans le Comité Femmes et sciences .....	50
2.2 L'axe enseignement .....	52
2.2.1. Finalité genre et inégalités du master en Sciences du travail .....	52
2.2.2. Chaire Suzanne Tassier .....	52
2.2.3. Prix Suzanne Tassier .....	53
2.2.4. Intégrer le genre dans les mémoires de fin d'études .....	53
2.2.5. Inventaire des mémoires et thèses .....	53
2.3 L'axe recherche .....	56
2.3.1. Plan d'actions <i>Euraxess Rights</i> .....	56
2.3.2. Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité .....	58
2.3.3. Rapport d'activités du DULBEA .....	59

3.	Les bonnes pratiques.....	61
3.1	Sur le plan institutionnel .....	62
3.1.1.	Réseau des personnes de contact genre ULB.....	62
3.1.2.	Candidatures à l'Assemblée plénière et au Conseil des étudiants .....	63
3.1.3.	Neutralisation en termes de genre des textes internes.....	64
3.1.4.	Page web relative à la politique de genre à l'ULB.....	66
3.1.5.	Adresse genre@ulb.ac.be.....	66
3.1.6.	Présentation de la recherche .....	66
3.2	Les actions concernant les personnels .....	68
3.2.1.	Féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre .....	68
3.2.2.	Commissions spécifiques au déroulement de la carrière académique .....	68
3.2.3.	Vigilance quant aux procédures de sélection, de recrutement et de promotion .....	70
3.2.4.	Analyse des effets de la mobilité internationale .....	71
3.3	Les débats .....	73
3.3.1.	Genre et excellence dans le monde académique.....	73
3.3.2.	Sexe, genre et mobilité académique.....	74
3.3.3.	Atelier Genre(s) et sexualité(s).....	74
3.3.4.	Séminaire <i>Sextant</i> .....	76
3.3.5.	Willy Peers, un précurseur des droits des femmes.....	76
3.3.6.	Femmes et résistance en Asie centrale et la région MENA .....	77
3.3.7.	Les politiques migratoires dans une perspective de genre et de classe .....	78
3.3.8.	Le genre de la mémoire .....	78
3.3.9.	Quelle place pour les hommes dans le féminisme ? .....	79
4.	Perspectives .....	80
5.	Annexes .....	82
5.1	Composition du Groupe de travail portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université au 1 <sup>er</sup> juin 2015.....	82
5.2	Composition du Réseau des personnes de contact genre ULB au 1 <sup>er</sup> juin 2015 .....	83
5.3	Mémoires et thèses traitant d'une question liée au genre .....	84
5.3.1.	Mémoires.....	84
5.3.2.	Thèses .....	94
5.4	Données chiffrées .....	95
5.4.1.	La communauté étudiante .....	96
5.4.2.	Les personnels .....	101
5.4.3.	Les organes d'avis et décisionnels de l'ULB.....	111
6.	Table des illustrations .....	116
6.1	Liste des graphiques.....	116
6.2	Liste des tableaux.....	118
7.	Table des matières .....	120

## REMERCIEMENTS

Pour leur participation à l'élaboration du présent rapport, les auteures remercient principalement les personnes et équipes ci-après.

- Cécile van de Leemput, Vice-Rectrice à l'enseignement et aux politiques de qualité et de genre.
- Danièle Meulders, Conseillère des Autorités pour la politique de genre.
- Le Groupe de travail portant sur l'équilibre entre les hommes et les femmes à l'Université instauré par le Conseil d'administration.
- Le Réseau des personnes de contact genre ULB.
- Le Service des archives et bibliothèques du Département de support aux activités académiques.
- Le Service du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé du Département des ressources humaines.
- Le Service du personnel enseignant et scientifique du Département des ressources humaines.
- Le Service statistiques et études prospectives du Bureau d'études et de projets.

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles.



### Rapport 2014-2015 sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB

Audrey Dubois  
Anne-Lise Paul  
Monique Tavernier  
Catherine Tits

Chancellerie – Service du greffe  
Université libre de Bruxelles  
Avenue Franklin D. Roosevelt 50 – CP 130  
B – 1050 Bruxelles  
Téléphone : 32 2 650 24 44  
Adresse courriel : [genre@ulb.ac.be](mailto:genre@ulb.ac.be)  
Site web : <http://www.ulb.ac.be/ulb/presentation/genre.html>