

N° de version du document : 2
Date : décembre 2016
Destinataire : Réseau des personnes
de contact genre de l'ULB

Caractère du document :
public
interne
confidentiel
ne pas diffuser sans autorisation
autre

Les équilibres dans la carrière académique

Des mesures majeures en faveur de l'équilibre des genres sont inscrites dans le *Texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique*¹, lequel document est voté par le Conseil académique et le Conseil d'administration de l'Université libre de Bruxelles. Elles ont été négociées entre l'équipe rectorale et les délégations du personnel académique et scientifique.

Participation des femmes et des hommes lors des processus d'évaluation

Dans le but de renforcer la participation des femmes dans les processus d'expertise de haut niveau, toute commission chargée d'examiner les candidatures à une nomination ou à une promotion dans le corps académique doit être composée, dans la mesure du possible, d'au moins un tiers de membres de chaque genre.

- Cette règle s'applique aux **commissions académiques ad-hoc** (recherche et enseignement) chargées d'évaluer les propositions de nomination à titre définitif et les demandes de promotion au rang de professeur.e et de professeur.e ordinaire. Elles sont composées par la faculté dont la ou le candidat.e dépend à titre principal.
- Elle est également en vigueur pour les **commissions facultaires de nomination** examinant les candidatures pour une chaire profilée, à temps plein ou à temps partiel. Elles sont composées par la faculté concernée par le poste vacant.
- En amont de cette dernière procédure, les **commissions facultaires chargées d'établir les profils** (pour les chaires profilées) comptent, dans la mesure du possible, au moins un tiers de membres de chaque genre. Elles sont également chargées de conseiller une publicité adaptée aux postes.
- Le principe est identique pour les **commissions facultaires de classement** relatives aux demandes de promotion concernant des membres du personnel enseignant temps plein. Sur base notamment des rapports des commissions académiques ad-hoc, elles sont chargées d'évaluer les demandes de promotion en qualité de professeur.e et de professeur.e ordinaire.
- Les **commissions scientifiques spécifiques** n'échappent pas à la règle : dans la mesure du possible, elles comptent au moins un tiers de membres de chaque genre. Elles se prononcent dans le cadre d'une demande de nomination à une chaire non profilée. Elles sont composées par la faculté dans laquelle la ou le candidat.e souhaite se voir intégré.e.

¹ Le Texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique : <http://www.ulb.ac.be/ulb/grefe/documents/docs/DISPO-SCIENT-ACA.pdf>

- Pour clore cet inventaire, la **commission universitaire de classement** compte nécessairement au moins un tiers de membres de chaque genre. Compétente pour l'Université et composée par le Conseil académique, elle est chargée d'examiner les candidatures dans le cadre des nominations sur chaires non profilées.

Lorsque les noms de cinq personnes de référence susceptibles d'être contactées par les organes chargés d'évaluer les dossiers sont à communiquer par les candidat.e.s, leurs propositions doivent veiller à l'équilibre des genres. Cette procédure est d'application dans le cadre des nominations sur chaires profilées et non profilées. L'organe compétent tire au sort deux noms parmi les cinq personnes de référence suggérées et sollicite leur jugement sur celui-ci.

Promotion du personnel enseignant à temps plein

La deuxième mesure, inédite à ce jour en Fédération Wallonie-Bruxelles, vise à lutter contre le phénomène dit du « *tuyau percé* », soit la diminution du pourcentage de femmes au fur et à mesure de l'avancement dans la carrière académique.

L'Université libre de Bruxelles a décidé, afin de garantir le maintien de la proportion femmes / hommes tout au long de la carrière académique, que le Recteur veillera, à partir de l'année académique 2016-2017, à ce que la répartition femmes / hommes au sein des promu.e.s soit au moins égale à cette même proportion dans le niveau précédent de ladite carrière. La règle s'applique aux promotions au titre de professeur.e et de professeur.e ordinaire. La Commission des Recteurs est tenue de respecter la proportion dans sa décision finale.

Cette mesure présente l'intérêt majeur de promouvoir activement les femmes aux plus hauts échelons de la carrière professorale, en encourageant, dès le début de la carrière, le développement des dossiers tant des femmes que des hommes. Cette mesure devra permettre d'accélérer la présence des femmes aux rangs de professeur.e et professeur.e ordinaire au sein de l'ULB.

Séjours de recherche

Sans que cette mesure ne soit uniquement liée au genre, lorsque le Conseil académique en a débattu, l'objectif de garantir les mêmes chances aux femmes qu'aux hommes dans la progression des carrières universitaires a été évoquée, de même que la problématique de l'équilibre, pour toutes et tous, entre la vie professionnelle et la vie privée.

Désormais, la mobilité ne figure plus formellement comme une condition de nomination à temps plein dans le corps académique, ni sur chaire profilée, ni sur chaire non profilée. Dans les deux cas, la grille d'évaluation des dossiers (à compléter par la commission scientifique spécifique) inclut un item permettant d'analyser les **séjours de recherche en dehors de l'institution où a été réalisé le doctorat**. Cette évaluation est notée de A à E, selon les valeurs suivantes : A = excellent ; B = très bon ; C = bon ; D = faible ; E = ne répond pas aux conditions.

Ce même item portant sur les séjours de recherche en dehors de l'institution où a été réalisé le doctorat figure dans la grille d'évaluation des missions d'enseignement et de recherche des candidats à une promotion au rang de professeur.e et de professeur.e ordinaire.

Ajoutons dans ce domaine que le séjour à l'extérieur de l'Université est obligatoire pour les titulaires d'un mandat post-doctoral de l'ULB. Sa durée est de six mois à un an mais elle peut être fractionnée. Le séjour peut se faire dans une autre université (étrangère ou belge), dans une entreprise, dans une administration, dans le cadre de la coopération comme sur le terrain où travaille le post-doctorant. L'Université met tout en œuvre pour encourager et aider les titulaires d'un tel mandat à décrocher des bourses post-doctorales pour se rendre à l'étranger.

Préalablement, pour postuler à un mandat post-doctoral, le candidat, titulaire d'un mandat d'assistant à l'ULB, doit constituer un dossier qui comprend notamment un projet international (une ou deux pages). Ce projet vise à mettre en évidence le rayonnement international de la carrière actuelle et future du candidat dans les domaines de la recherche, de l'enseignement ou encore de la coopération au développement (séjours post-doctoraux, collaborations interuniversitaires, participation à des réseaux internationaux...). Par ce projet, l'Université souhaite souligner l'importance accordée à cette dimension, tout en prenant en compte la spécificité du caractère international des disciplines.

Maternité / adoption

Pour ce qui a trait aux **actions de recherche concertées**, le règlement interne à l'Université pour les *projets consolidation*, destinés aux académiques récemment engagés, fixe un des critères d'éligibilité pour le candidat comme suit : *être nommé au sein du corps académique de l'ULB depuis quatre ans au maximum ou avoir défendu sa thèse depuis dix ans au maximum, les délais étant comptés à la date de l'appel, augmentés d'une année par maternité / adoption.*

* * *