



RAPPORT SUR L'ÉTAT
DE L'ÉGALITÉ DE GENRE



2021-2022

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	3
INTRODUCTION.....	6
PREMIERE PARTIE - DONNEES CHIFFREES.....	11
1.1. La communauté étudiante de l'ULB	14
A. Les inscriptions dans le premier cycle d'études.....	15
B. Les diplômes de premier cycle.....	16
C. Les inscriptions dans le deuxième cycle d'études.....	17
D. Les diplômes de deuxième cycle.....	18
E. Les premières inscriptions au doctorat.....	19
F. Les diplômes de doctorat	20
1.2. Les personnels de l'ULB.....	21
A. Le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé.....	22
B. Le personnel scientifique	23
C. Le personnel académique	24
1.3. Les organes de gestion de l'ULB.....	28
A. Les gestionnaires de l'Université	28
B. Les organes directeurs.....	30
C. Les instances à compétence d'avis.....	31
D. Les organes de concertation sociale	33
E. Les commissions de nomination et promotion.....	34
1.4. Autres informations chiffrées.....	36
A. Octroi des missions scientifiques du F.R.S.-FNRS, des crédits de Fonds d'encouragement à la recherche et des bourses mini-ARC	36
B. Financement de la recherche	37
DEUXIEME PARTIE - BONNES PRATIQUES EN MATIERE DE PROMOTION DE L'EGALITE	40
2.1. Les bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel.....	43
A. Projet CALIPER	43
B. Greenlight for girls (g4g)	45
C. Le Centre d'accompagnement et de soutien dans les risques de harcèlement envers les étudiantes et les étudiants (Cashe)	45
C. Lutte contre les violences sexuelles à l'Université	46
D. Journée internationale des droits des femmes	47
E. L'ULB soutient la <i>Belgian Pride</i>	47
F. Les études de genre en République démocratique du Congo.....	48
F. WomInTech : la diversité de genre à l'Ecole polytechnique de Bruxelles.....	48
G. Associations et cercles	48
2.2. Les bonnes pratiques concernant les personnels	49
A. Mesure Cascade relative aux promotions dans le corps académique	49
B. Ressources humaines en matière de recherche : plan d'actions <i>HRS4R</i>	50
C. Participation à la marche mondiale des femmes	50
2.3. Les bonnes pratiques dans l'enseignement	51
A. Le BRULAU, l'école doctorale d'été francophone en études genre	51

B.	Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre.....	52
C.	Certificat interuniversitaire : « Les atouts de la diversité : prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion ».....	52
D.	La Commission genre en enseignement supérieur (CoGES)	53
E.	Prix Philippe Maystadt pour l'enseignement de demain	54
F.	Prix de l'Université des Femmes 2022	54
2.4.	Les bonnes pratiques dans la recherche	55
A.	La Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité	55
B.	La revue Sextant en ligne sur OpenEdition Journals	57
C.	Ouvrage : « Femmes catholiques en mouvements : Action catholique et émancipation féminine en Belgique francophone (1955-1990) »	57
D.	Webinaire : « L'impact des mobilisations anti-genre en Roumanie ».....	57
E.	Conférence et exposition : « L'invisibilisation / l'invisibilité des femmes dans les sciences, techniques, mathématiques et ingénierie ».....	57
F.	Séminaire : « Genre et catholicisme ».....	58
G.	Webzine PRISME : « Sexe-genres-identités : dé-construction »	59
H.	Workshop DULBEA in gender economics	59
I.	Publication : Peut-on en finir avec le virilisme en politique ?.....	60
J.	Colloque : « Collaborations entre intellectuel·le·s <i>queer</i> 1880-1920 ».....	60
K.	Séminaire : « Gender inequalities in research funding ».....	60
L.	Exposition : « Femmes et handicap ».....	61
2.5.	Les bonnes pratiques dans le domaine des services à la collectivité	62
A.	Colloque : « Sexualité et classes sociales ».....	62
B.	Conférence : « L'avortement dans l'Union européenne. Acteurs, enjeux et discours ».....	62
C.	Festival : « I love science »	62
D.	Conférence-débat : « Internet et intimités »	62
E.	Conférence-débat : « Training for empowerment. Evidence and lessons learned on how to investigate how microfinance services can strengthen the position of women »	63
F.	Conférence : « Minoritaires en Iran : enjeux épistémologiques »	63
G.	Ciné-débat : « Fly so far ».....	63
H.	Séminaire : « LGBT+ protest strategies in authoritarian contexts. The case of Russia and Turkey » ...	63
I.	Evènement : « From Brussels to the world : towards gender-balanced urban development and resilient cities ».....	64
J.	Conférence : « Femmes en politique et cyberharcèlement ».....	64
K.	Colloque : « Femmes et justice »	65
L.	Colloque : « Consent, ethics and activism : re-thinking historical practice post-MeToo ».....	65
M.	Séminaire : « Vivre avec le Covid. Dialogues transdisciplinaires »	66
N.	Ouvrage : « Du couscous et des meetings contre l'émigration clandestine »	66
O.	Participation au Comité femmes et sciences	66
	ANNEXES STATISTIQUES	68
3.1.	La communauté étudiante de l'ULB	70
3.2.	Les personnels de l'ULB.....	79
3.3.	Les organes de gestion de l'ULB.....	89

INTRODUCTION

Le rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'Université libre de Bruxelles est une source importante d'informations et une vue instantanée des initiatives et des progrès en matière de politique de genre. Il permet de mettre en exergue les avancées et les actions concrètes réalisées ainsi que les démarches à poursuivre sur le plan institutionnel afin de continuer à lutter pour l'égalité de genre à l'ULB.

La première partie chiffrée du rapport nous permet d'objectiver l'évolution de différentes cohortes, de la population étudiante jusqu'au personnel académique, mais également d'identifier la proportion de femmes au sein de différentes fonctions ou dans les différents organes décisionnels.

Depuis 2012 et la première édition du rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB, la population étudiante ont fortement augmenté (plus de 50 %, passant d'environ 24.000 à 37.000) et les proportions étudiantes / étudiants a également évolué en faveur des femmes (qui sont passées de 53,5 % à 58 %). La proportion de femmes et d'hommes s'inscrivant dans les secteurs des sciences humaines et sociales, de la santé et des sciences et techniques sont toutefois stables à quelques pourcents près.

Le nombre de personnes appartenant au personnel de l'ULB est également en augmentation. La ventilation entre les femmes et les hommes reste quant à elle stable d'année en année avec plus de femmes (61 %) dans le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS), un peu moins de femmes (46 %) dans le corps scientifique et beaucoup moins de femmes (35 %) dans le corps académique.

Non seulement le corps académique de l'ULB reste majoritairement composé d'hommes mais, de plus, ce déséquilibre s'accroît au cours de la progression de la carrière. Il faut toutefois noter l'évolution positive de la proportion de femmes au grade le plus élevé (professeure ordinaire), qui est passé de 16 % en 2012 à 27 % en 2022. Cette progression reste encore très (trop) lente et il est essentiel de poursuivre les efforts en matière de recrutements et de promotions.

L'année académique 2021-2022 a marqué la première année d'implémentation du plan d'égalité de genre pour les « STEM » (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) développé dans le cadre du projet européen **CALIPER**. Ce plan vise à augmenter la proportion de femmes (genre actuellement sous-représenté) dans ces disciplines, tant en ce qui concerne le personnel académique et scientifique qu'en ce qui concerne le corps étudiant, ainsi qu'à améliorer leur inclusion et leur participation à la prise de décisions. L'ULB espère ainsi contribuer à l'amélioration de la participation des femmes dans des secteurs scientifiques et économiques clés dans le monde d'aujourd'hui.

Parmi les principales réalisations cette année, nous pouvons souligner l'approbation et la mise en place d'un projet pilote visant à l'équilibre de genre dans les instances à compétences d'avis de l'Université, la réalisation d'une étude de faisabilité juridique concernant les actions positives dans le cadre du recrutement académique, ou encore l'établissement d'une Commission genre dans chacune des facultés STEM. Ce sont trois actions clés qui jettent les bases pour améliorer, de façon structurelle, la présence de femmes dans les instances participatives et les disciplines où elles sont encore sous-représentées.

L'ULB dispose depuis 2015 d'une Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité (**STRIGES**) regroupant les chercheuses et les chercheurs travaillant sur ces questions. Particulièrement dynamique, STRIGES est dotée d'une revue scientifique de qualité (Sextant), organise de nombreuses conférences et des séminaires (midis de STRIGES, collaboration avec les Ateliers Genre(s) et Sexualité(s)) et coordonne aussi la première école doctorale internationale francophone d'été en études genre (BRULAU), en collaboration avec le Centre d'études genre (CEG) de l'Université de Lausanne. STRIGES offre une vitrine internationale aux études de genre et encourage de nouvelles recherches innovantes en la matière.

Sensible et très soucieuse du **harcèlement** (moral, sexiste, sexuel), des **violences sexuelles** et du **bien-être des étudiantes et des étudiants**, l'ULB met en place une série d'actions depuis plusieurs années pour pallier, aider et accompagner les étudiantes et les étudiants qui y seraient confrontés, comme la Commission de suivi des travaux de lutte contre les violences sexuelles (dans laquelle la moitié des membres sont des étudiantes et des étudiants), le Centre d'accompagnement et de soutien dans les risques de harcèlement envers les étudiantes et les étudiants (Cashe) et la campagne d'éducation au consentement « *Si c'est pas oui, c'est non* ».

Ce rapport est également l'occasion de remercier nos étudiantes et étudiants dans leur engagement sur les questions de genre et de diversité, que ce soit dans les différents ***cercles et associations étudiantes*** que compte l'ULB ou lors de divers événements mais aussi à travers diverses initiatives comme ***WomenInTech***, qui vise à sensibiliser la société sur l'importance de la diversité des genres dans l'ingénierie et qui encourage l'accès des jeunes filles aux filières scientifiques, ou encore lors du numéro « Sexe-genres-identités : dé-construction » du ***webzine PRISME***.

Ce bilan réjouissant ne doit pas faire oublier les enjeux à poursuivre et les actions et structures à pérenniser, tout en accompagnant les initiatives qui inscrivent les questions de genre dans une perspective plus large d'égalité avec les autres dimensions de la diversité (origines, convictions, situation de handicap, orientations sexuelles et identités multiples de genre, etc.). Une université véritablement inclusive se doit d'articuler ces différentes facettes afin que chacune et chacun, membre de la communauté universitaire, puisse bénéficier d'un épanouissement et d'un bien être aux études et dans le travail.

Le collège de rédaction,

*Claire Sels, Jean-Christophe Leloup, Laurence Rosier,
Michel Verstraeten, Monique Tavernier et Sara Aguirre.*

Octobre 2022.

PREMIERE PARTIE

DONNEES CHIFFREES

La première section de ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB est consacrée aux données statistiques.

Le plan de rédaction commun défini, il y a plusieurs années, par les Personnes de Contact Genre des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du Fonds de la recherche scientifique (F.R.S.-FNRS), prévoit que ces informations soient présentées selon trois axes.

- 1) **La communauté étudiante** : les chiffres relatifs aux inscriptions ainsi qu'aux diplômées et diplômés y sont repris pour chaque cycle d'études.
- 2) **Les personnels** : les données se rapportant au personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS) ainsi qu'aux membres des corps scientifique et académique de l'ULB.
- 3) **Les organes de gestion** : les instances dirigeantes, à compétence d'avis, de concertation sociale ainsi que les commissions de nomination et de promotion y sont décrites sous l'angle de l'égalité de sexe.

Des informations relatives au financement de la recherche viennent compléter les données chiffrées de cette première partie.

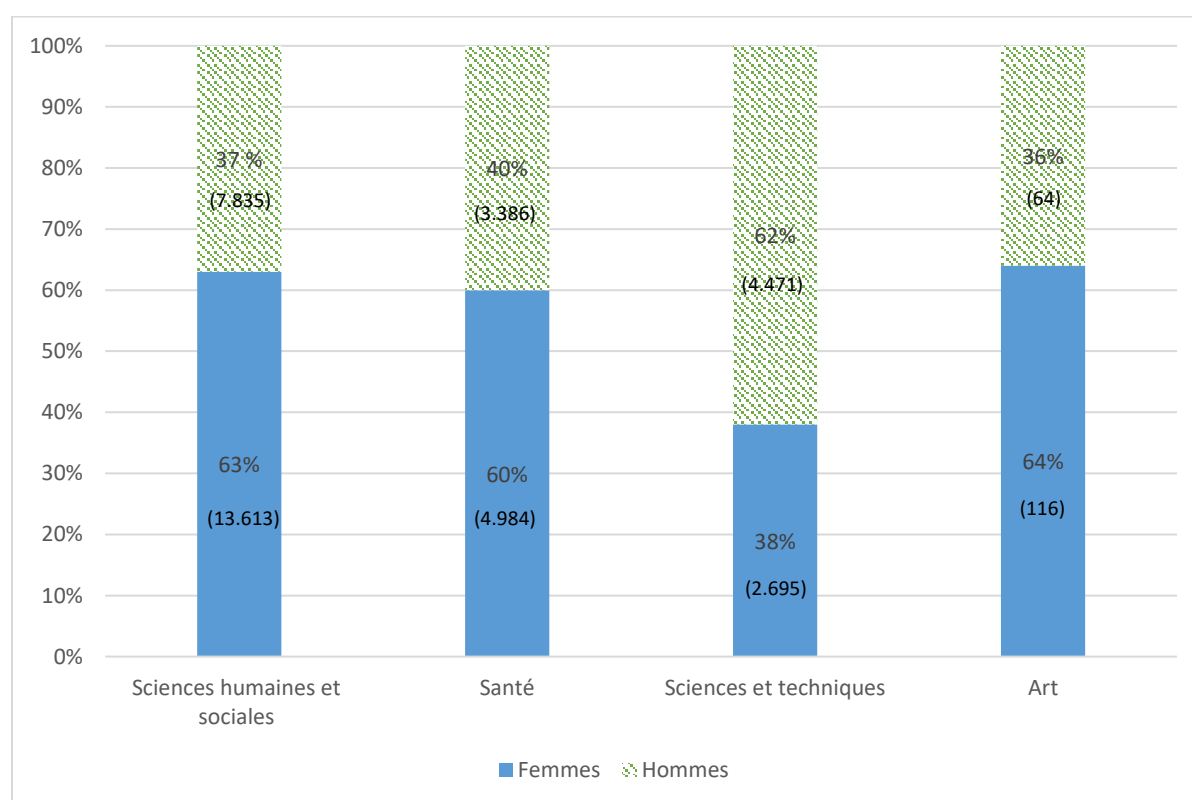
1.1. LA COMMUNAUTE ETUDIANTE DE L'ULB

Le corps étudiant de l'ULB, pour l'année académique 2021-2022, se compose de 37.164 membres dont 21.408 femmes (soit 58 %) et 15.756 hommes (soit 42 %).

En Fédération Wallonie-Bruxelles, le Décret « Paysage » répartit les cursus de l'enseignement universitaire en quatre secteurs – Sciences humaines et sociales ; Santé ; Sciences et techniques ; Art – eux-mêmes subdivisés en 26 domaines d'études.

Le graphique 1 illustre la répartition des étudiantes et étudiants pour l'année académique 2021-2022 selon le sexe et par secteur d'études en pourcentage. Le nombre de femmes et d'hommes dans chaque secteur y est repris entre parenthèses. Ces chiffres peuvent être nuancés par les pourcentages de femmes et d'hommes dans les différents domaines d'études dans chacun de ces secteurs, repris en annexe dans le tableau 3.

Depuis la première édition du rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB en 2012, les proportions de femmes et d'hommes s'y inscrivant sont stables dans les quatre secteurs.

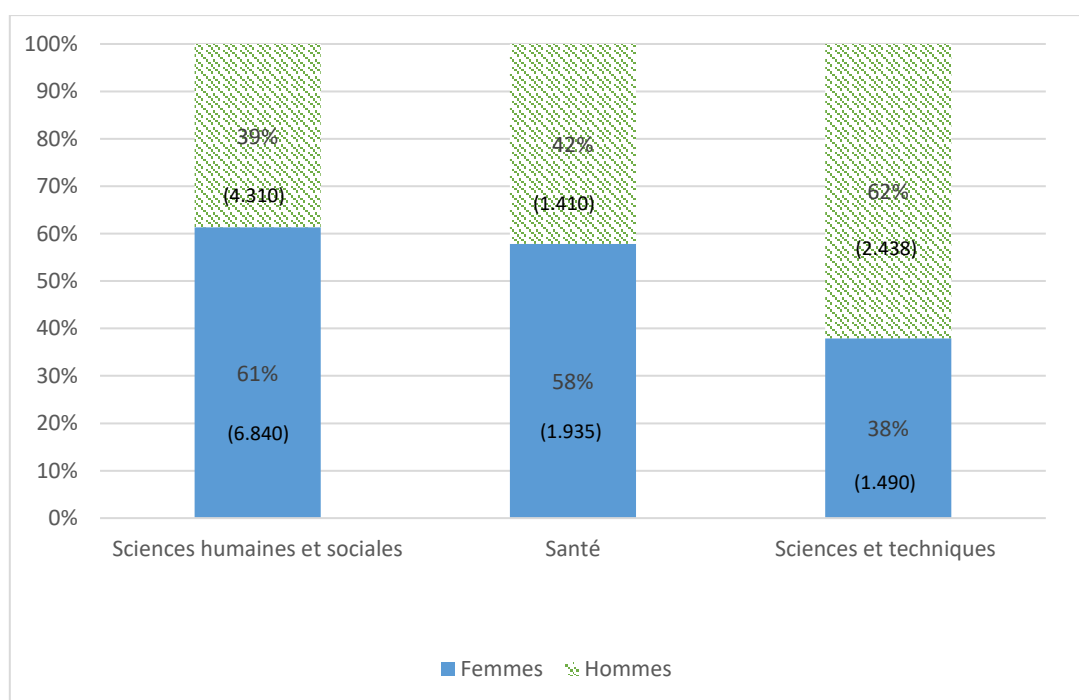


Graphique 1 : Répartition selon le sexe et par secteur d'études des inscriptions à l'ULB pour l'année académique 2021-2022

A. Les inscriptions dans le premier cycle d'études

En 2021-2022, 10.265 étudiantes (soit 56 %) et 8.158 étudiants (soit 44 %) ont effectué leur inscription principale dans un premier cycle d'études à l'ULB.

Cette répartition selon le sexe et le secteur d'études est présentée dans le graphique 2. Il est à noter que l'ULB n'organise pas d'études de premier cycle dans le secteur de l'art.

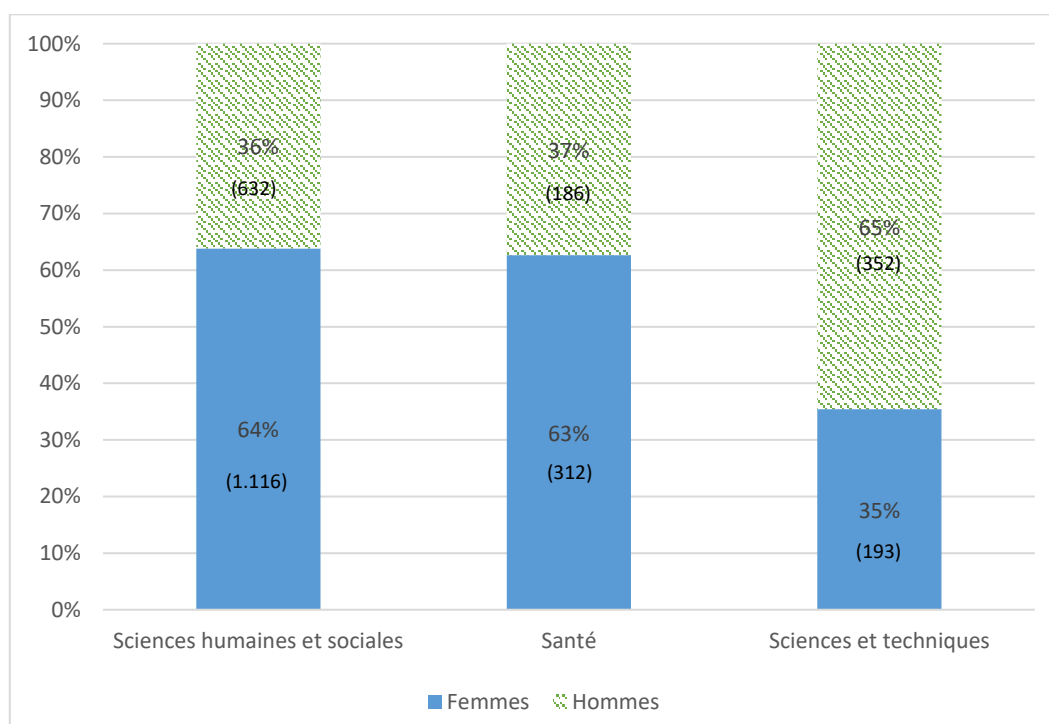


Graphique 2 : Répartition selon le sexe et par secteur d'études des étudiantes et étudiants ayant effectué leur inscription principale dans le premier cycle d'études à l'ULB pour l'année académique 2021-2022

La proportion de femmes dans le secteur des sciences et techniques n'a pas augmenté en 2021-2022. La représentativité des hommes, moins importante dans les secteurs des sciences humaines et sociales et de la santé, demeure également stable.

B. Les diplômes de premier cycle

En 2020-2021¹, l'ULB a délivré 2.791 diplômes de fin de premier cycle, dont 58 % à des femmes et 42 % à des hommes. La répartition selon le sexe et le secteur d'études du nombre de diplômes délivrés est détaillée dans le graphique 3.



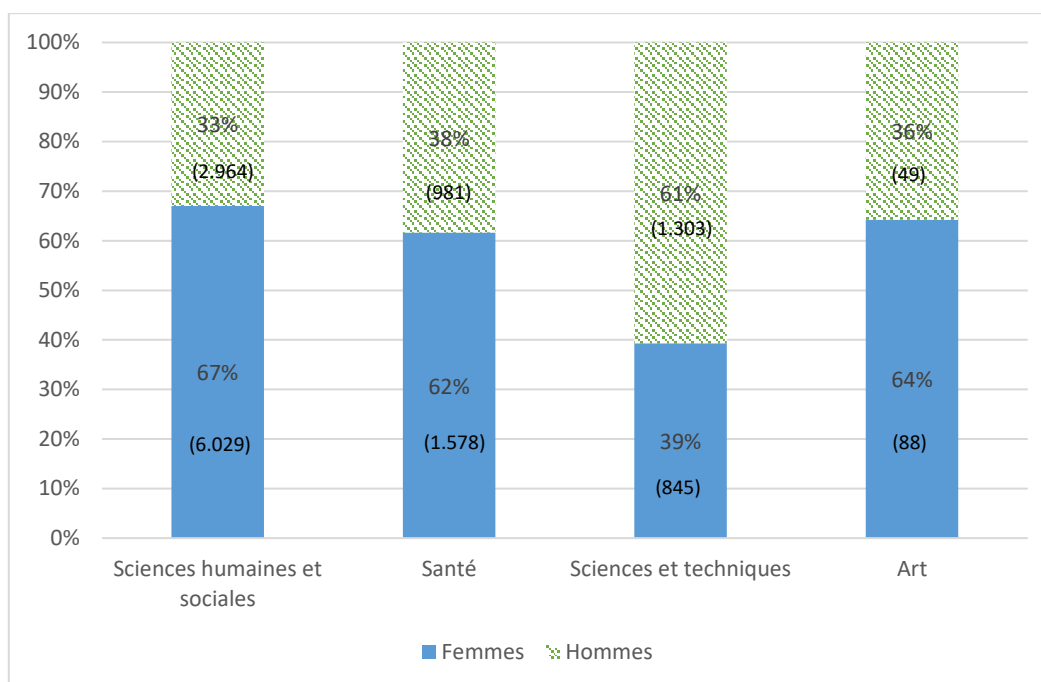
Graphique 3 : Répartition selon le sexe et par secteur d'études des diplômes du premier cycle d'études délivrés à l'ULB pour l'année académique 2020-2021

La proportion de diplômes délivrés à des femmes dans le secteur de la Santé en fin de premier cycle a augmenté par rapport à l'année académique 2019-2020, où elle s'élevait à 57 %. En revanche, dans le secteur des Sciences et techniques, la tendance est inverse : ce pourcentage chute de 5 % par rapport à l'année précédente (40 % en 2019-2020).

¹ Si les données de ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB se rapportent essentiellement à l'année académique 2021-2022, les données sur la diplomation sont celles de l'année académique 2020-2021. Ce sont les seules entièrement disponibles au moment des extractions informatiques nécessaires.

C. Les inscriptions dans le deuxième cycle d'études

Lors de l'année académique 2021-2022, 13.837 étudiantes et étudiants ont effectué leur inscription principale dans un deuxième cycle d'études selon la répartition suivante : 8.540 femmes (soit 62 %) et 5.297 hommes (soit 38 %). La ventilation de ces effectifs par secteur est présentée dans le graphique 4.

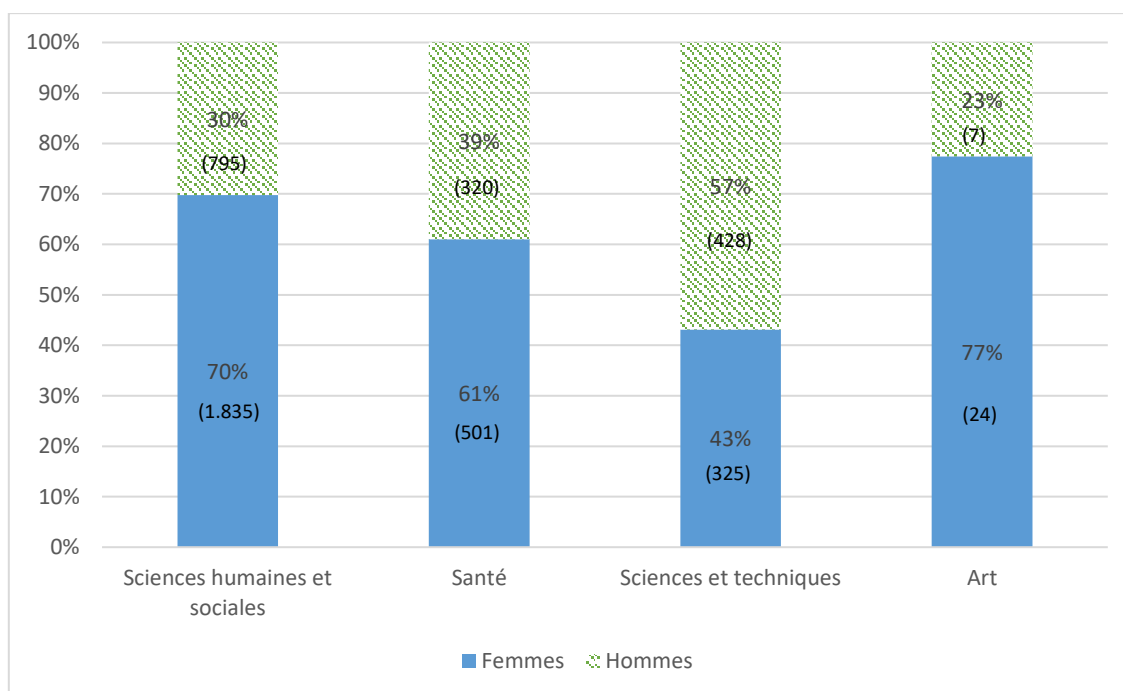


Graphique 4 : Répartition selon le sexe et par secteur d'études des étudiantes et étudiants ayant effectué leur inscription principale dans le deuxième cycle d'études à l'ULB pour l'année académique 2021-2022

Comme en 2020-2021, la proportion de femmes inscrites dans le deuxième cycle d'études, dans tous les secteurs considérés, est plus élevée que dans le premier (cf. graphique 2 ci-avant).

D. Les diplômes de deuxième cycle

A la fin de l'année académique 2020-2021², l'ULB a diplômé 4.235 étudiantes et étudiants en fin de deuxième cycle dont 2.685 femmes (soit 63 %) et 1.550 hommes (soit 37 %). Le graphique 5 présente la répartition hommes / femmes à ce niveau de diplomation dans chacun des quatre secteurs d'études.



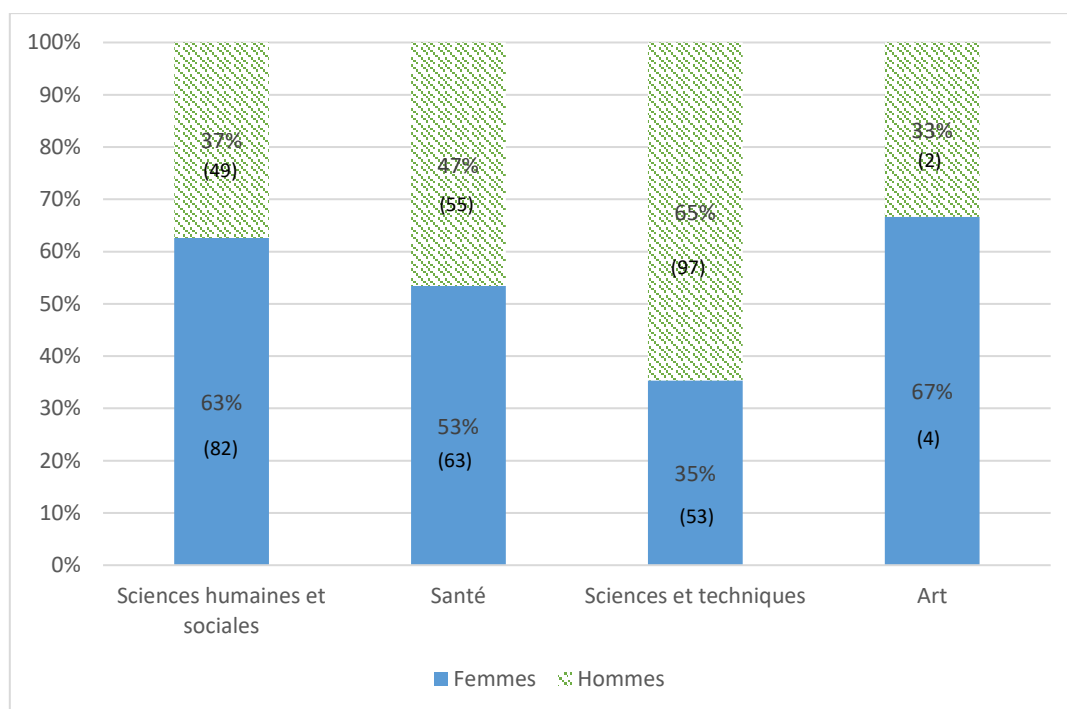
Graphique 5 : Répartition selon le sexe et par secteur d'études des diplômes de deuxième cycle d'études délivrés à l'ULB pour l'année académique 2020-2021

La tendance relevée précédemment quant aux inscriptions se confirme au niveau de la diplomation dans le secteur des Sciences humaines et sociales et dans celui de la Santé : le pourcentage de réussite des femmes est plus élevé dans le deuxième cycle d'études que dans le premier (cf. graphique 3 ci-avant). Les chiffres relatifs au secteur des Sciences et techniques ne suivent toutefois pas le même mouvement.

² Si les données de ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB se rapportent essentiellement à l'année académique 2021-2022, les données sur la diplomation sont celles de l'année académique 2020-2021. Ce sont les seules entièrement disponibles au moment des extractions informatiques nécessaires.

E. Les premières inscriptions au doctorat

Pour l'année académique 2021-2022, 405 personnes se sont inscrites pour la première fois au doctorat dans une parité presque parfaite (202 femmes pour 203 hommes). Il en va toutefois différemment si l'analyse porte sur la répartition par secteur et par sexe, présentée dans le graphique 6.



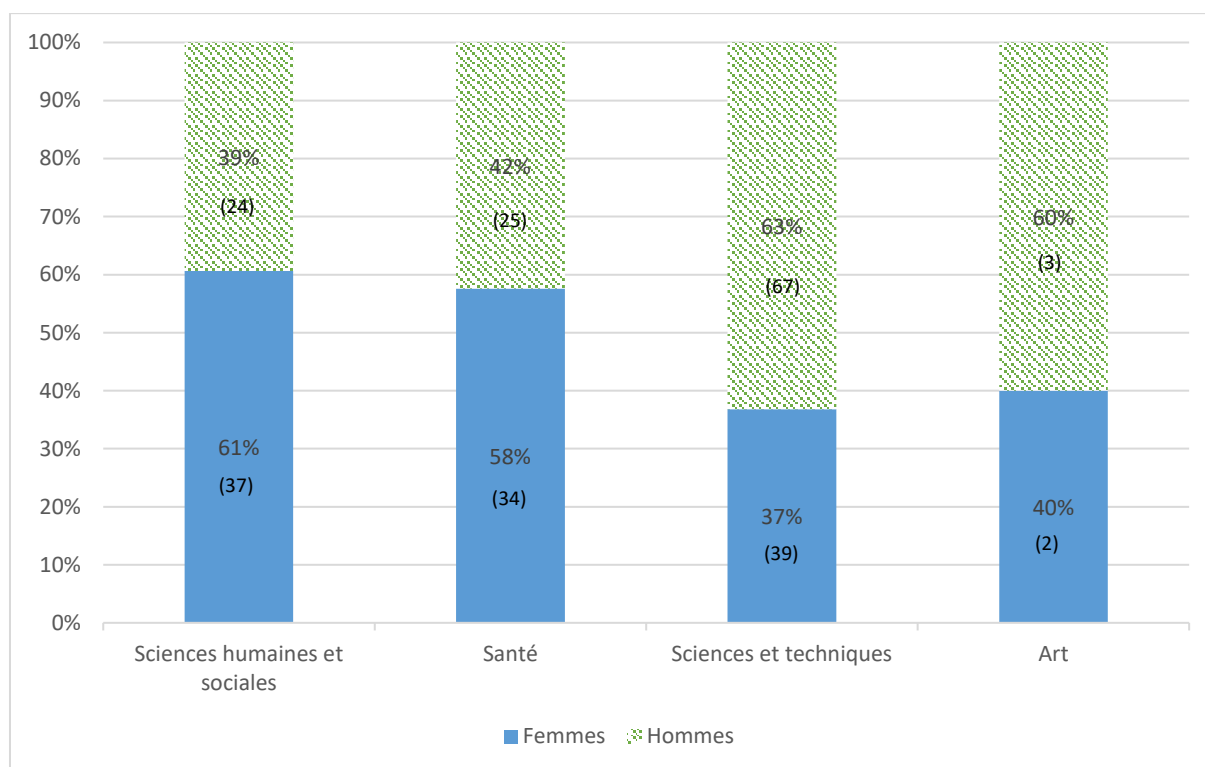
Graphique 6 : Répartition selon le sexe et par secteur d'études des premières inscriptions au doctorat à l'ULB pour l'année académique 2021-2022

Hormis celui de la Santé, les autres secteurs n'affichent pas l'équilibre en termes de genre. Celui des Sciences humaines et sociales est surreprésenté par les femmes tandis que le déséquilibre dans celui des Sciences et techniques est marqué de manière inverse. Dans ce secteur, l'écart entre les doctorantes et les doctorants se creuse encore un peu rapport à l'année académique 2020-2021, qui comptait 36 % de nouvelles inscrites pour 64 % de premières inscriptions masculines.

F. Les diplômes de doctorat

Lors de l'année académique 2020-2021³, parmi les 231 thèses de doctorat défendues à l'ULB, 112 (48 %) l'ont été par des femmes et 119 (52 %) par des hommes.

Le graphique 7 présente la ventilation par secteur et par sexe des diplômes de doctorat.



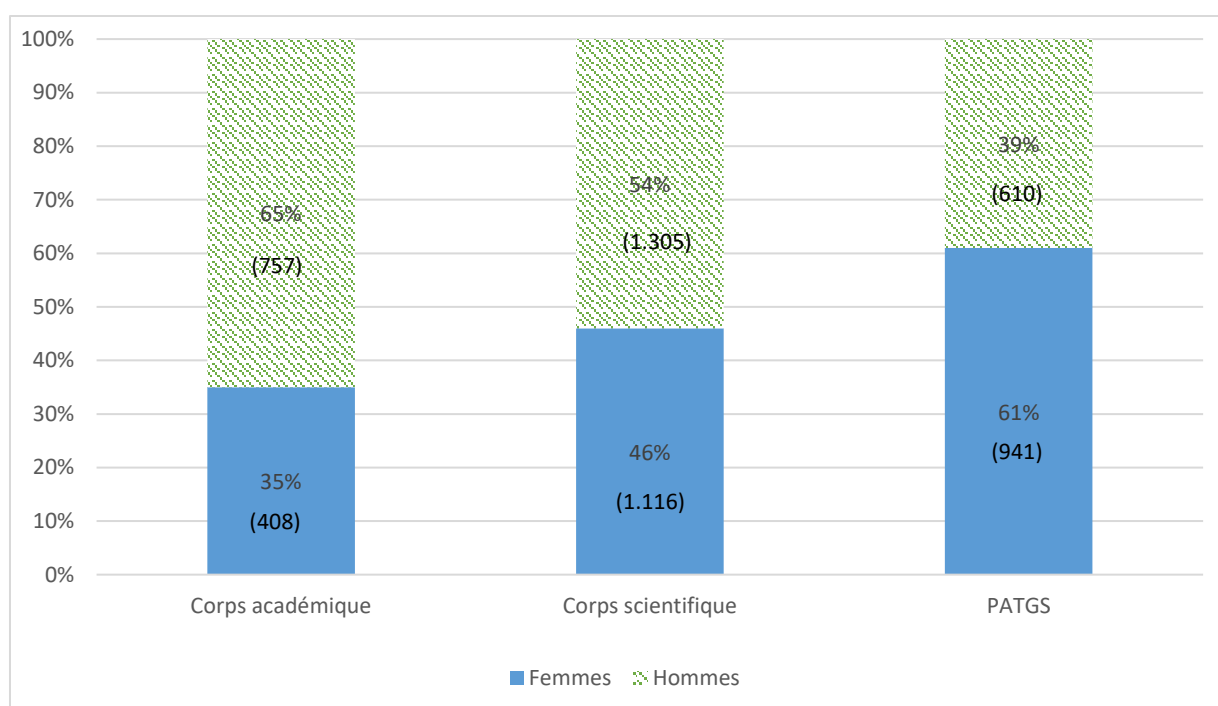
Graphique 7 : Répartition selon le sexe et par secteur d'études des diplômes obtenus au doctorat à l'ULB pour l'année académique 2020-2021

³ Si les données de ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB se rapportent essentiellement à l'année académique 2021-2022, les données sur la diplomation sont celles de l'année académique 2020-2021. Ce sont les seules entièrement disponibles au moment des extractions informatiques nécessaires.

1.2. LES PERSONNELS DE L'ULB

A la date du 1^{er} juin 2022, le personnel de l'ULB compte 5.137 membres, dont 2.465 femmes (soit 48 %) et 2.672 hommes (soit 52 %).

Le graphique 11 présente la répartition selon le sexe dans les trois catégories de personnel, à savoir le corps académique, comprenant au total 1.165 membres, le corps scientifique, présentant un total de 2.421 membres, et le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS), composé de 1.551 personnes.

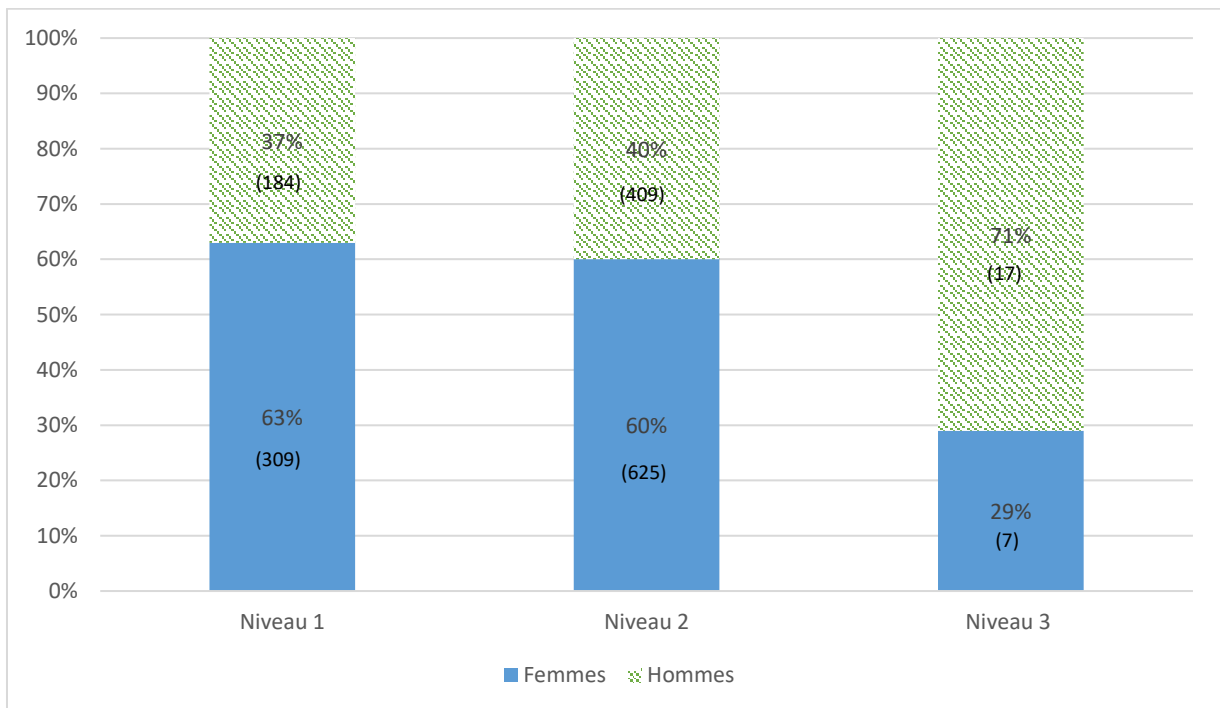


Graphique 11 : Ventilation selon le sexe des membres du corps académique, du corps scientifique et du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS) de l'ULB à la date du 1^{er} juin 2022

A. Le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé

A la date du 1^{er} juin 2022, l'ULB emploie 1.551 personnes en qualité de personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé, dont 941 femmes (61 %) et 610 hommes (39 %).

Cette catégorie de personnel est composée de trois niveaux déterminés par le diplôme exigé pour occuper la fonction. Les personnels de niveau 1 sont titulaires d'un diplôme universitaire ou équivalent tandis que ceux de niveau 2 ont un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire de type court ou de l'enseignement secondaire supérieur. Enfin, les personnels de niveau 3 ont obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Le graphique 12 détaille la répartition selon le sexe dans ces trois niveaux.



Graphique 12 : Répartition selon le sexe du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS) de l'ULB en 2022

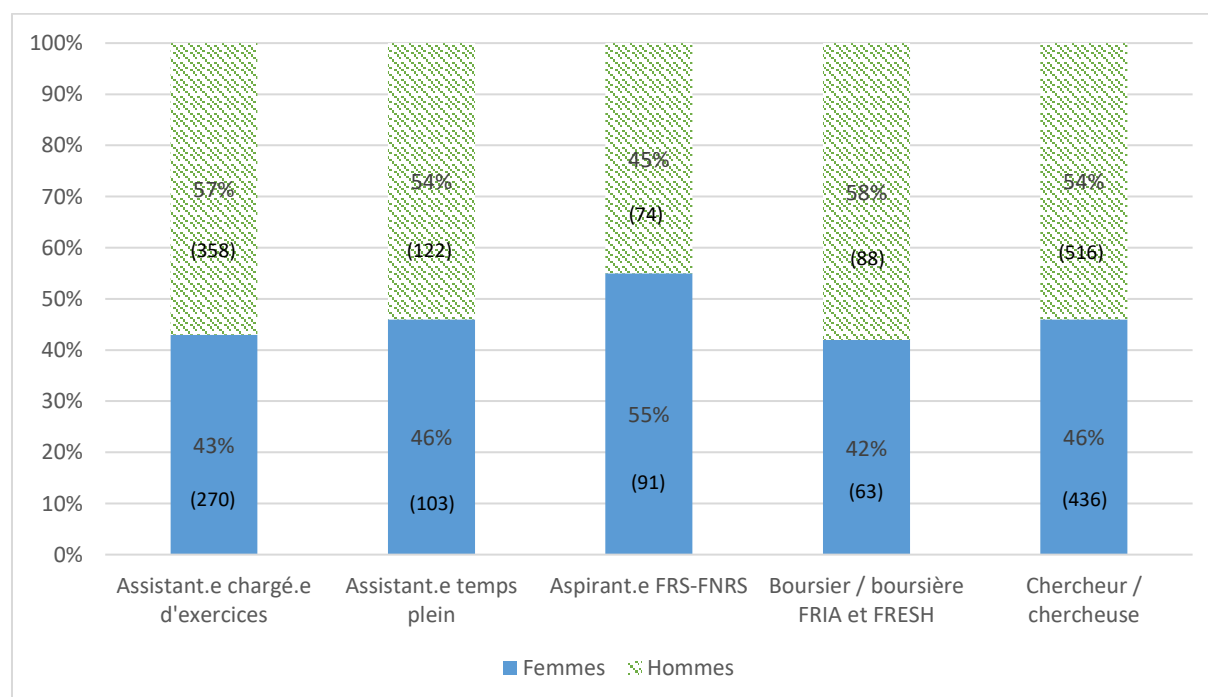
B. Le personnel scientifique

Le personnel scientifique de l'ULB compte 2.421 membres, dont 1.116 femmes (soit 46 %) et 1.305 hommes (soit 54 %).

Cette catégorie de personnel est composée des 17 fonctions, listées ci-après.

- 1) Aspirant·e F.R.S.-FNRS
- 2) Assistant·e chargé·e d'exercices
- 3) Enseignant·e de langue vivante
- 4) Assistant·e pédagogique
- 5) Assistant·e en projet d'architecture
- 6) Assistant·e temps partiel
- 7) Assistant·e temps plein
- 8) Boursier ou boursière (FRIA / FRESH)
- 9) Chargé·e de recherches CR
- 10) Chargé·e de recherches F.R.S.-FNRS
- 11) Chercheur ou chercheuse
- 12) Chercheur ou chercheuse qualifié·e CR
- 13) Collaborateur ou collaboratrice pédagogique agrégation
- 14) Collaborateur ou collaboratrice scientifique
- 15) Grant F.R.S.-FNRS
- 16) Logisticien.ne de recherche
- 17) Post-doctorant·e ULB

Le graphique 13 illustre la répartition selon le genre dans les cinq fonctions occupant la majorité du personnel scientifique.



Graphique 13 : Répartition selon le sexe au sein des cinq fonctions occupant la majorité du personnel scientifique de l'ULB en 2022

C. Le personnel académique

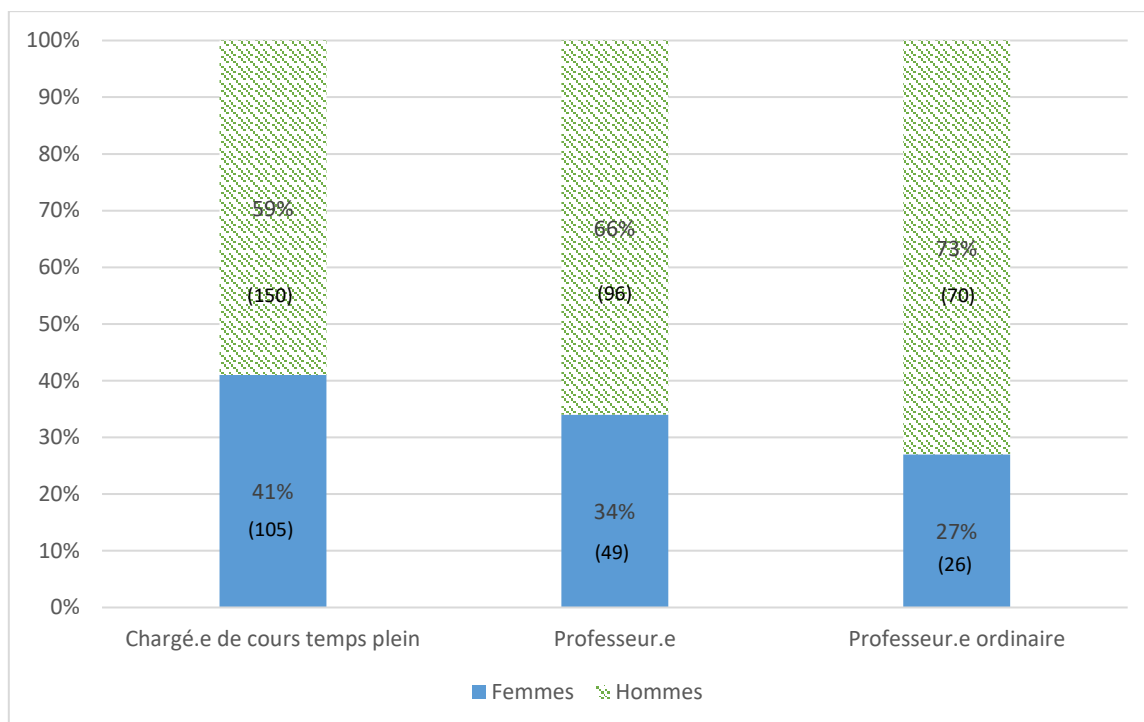
A la date du 1^{er} juin 2022, le corps académique de l'ULB est composé de 1.165 membres, dont 408 femmes (soit 35 %) et 757 hommes (soit 65 %).

A l'ULB, cette catégorie de personnel comprend les fonctions suivantes.

- 1) Agrégé·e de faculté
- 2) Chargé·e de cours temps plein
- 3) Chargé·e de cours temps partiel
- 4) Chargé·e de cours (forfait horaire)
- 5) Chargé·e de cours temporaire
- 6) Chargé·e de cours temporaire (forfait horaire)
- 7) Chercheur ou chercheuse qualifié·e F.R.S.-FNRS
- 8) Maître de recherches F.R.S.-FNRS
- 9) Directeur ou directrice de recherches F.R.S.-FNRS
- 10) Logisticien·ne de recherche (définitif)
- 11) Maître de conférences
- 12) Maître de langue principale
- 13) Professeur·e
- 14) Professeur·e (forfait horaire)
- 15) Professeur·e ordinaire
- 16) Professeur·e extraordinaire

Le corps académique de l'ULB est majoritairement composé d'hommes. Ce déséquilibre augmente au cours de la progression de la carrière, en particulier pour le grade de professeur·e ordinaire (27 % de femmes). Il est toutefois encourageant de noter l'évolution positive de la proportion de femmes à ce grade, qui s'élevait à 16 % en 2012.

Le graphique 14 illustre cette tendance en présentant la répartition selon le sexe de trois fonctions-clés du corps académique. Pour toute clarté au regard des données reprises dans les éditions précédentes de ce rapport, il est à noter que depuis cette année, les premières et premiers assistants ont été intégrés à la catégorie des chargées et chargés de cours.



Graphique 14 : Répartition selon le sexe de trois fonctions-clés du corps académique de l'ULB en 2022

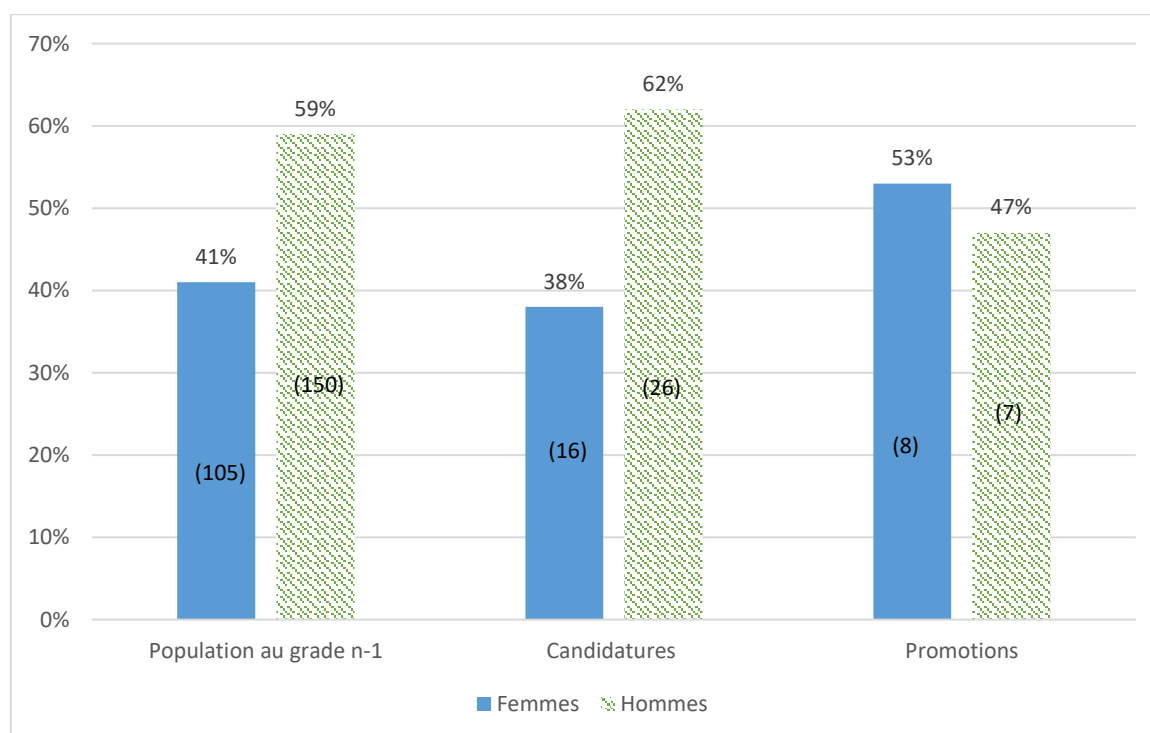
Promotions dans le corps académique

Les données reprises dans cette section résultent des décisions du Conseil académique du 27 juin 2022.

Entrée en vigueur lors de l'année académique 2016-2017, la mesure Cascade prévoit qu'afin de garantir le maintien de la proportion femmes / hommes tout au long de la carrière académique, la Rectrice ou le Recteur veille à ce que la répartition femmes / hommes au sein des promues et promus soit au moins égale à cette proportion dans le niveau précédent de la carrière. La règle s'applique aux promotions au titre de professeure et professeur ainsi qu'à celui de professeure et professeur ordinaire.

Promotions au rang de professeure et professeur

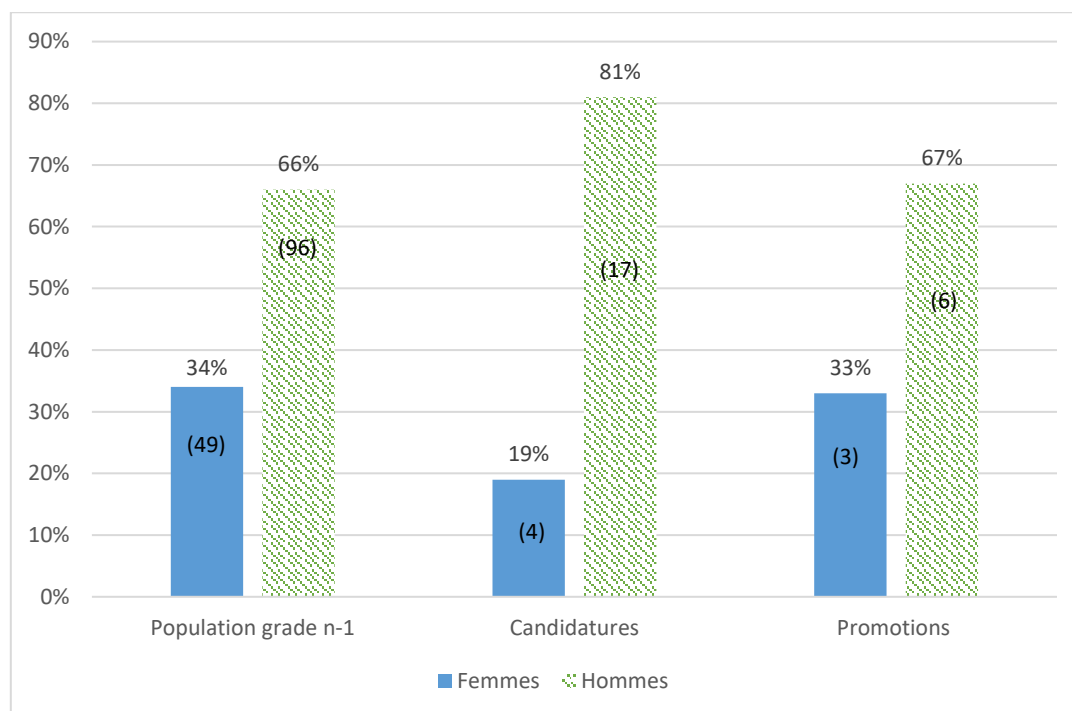
Seuls les chargées et chargés de cours temps plein peuvent présenter leur candidature à une promotion au rang de professeure ou professeur à condition d'avoir obtenu le diplôme de doctorat à thèse depuis au moins 12 ans le 1^{er} octobre de l'année de leur candidature. Les promotions au rang de professeure et professeur sont accordées sur dossier, sur la base des travaux de recherche internationalement reconnus et du dossier d'enseignement, l'ensemble devant démontrer une nette évolution depuis la nomination dans le corps académique.



Graphique 15 : Répartition selon le sexe de la population au grade de chargée et chargé de cours au 1^{er} juin 2022 ainsi que des candidatures et des promotions au rang de professeure et professeur à l'ULB au 1^{er} octobre 2022

Promotions au rang de professeure et professeur ordinaire

Le rang de professeure et 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. Seuls les professeures et professeurs à temps plein peuvent prétendre à cette promotion si le diplôme de doctorat à thèse a été obtenu depuis 15 ans au moins au 1^{er} octobre de l'année de la candidature.



Graphique 16 : Répartition selon le sexe de la population au grade de professeure et professeur au 1^{er} juin 2022 ainsi que des candidatures et des promotions au rang de professeure et professeur ordinaire à l'ULB au 1^{er} octobre 2022

Tout en soulignant que le nombre de promotions dans le corps académique repris dans les graphiques 15 et 16 ci-avant est relativement peu élevé pour en tirer une conclusion d'ordre statistique, le graphique 15 concernant le premier grade de professeure et de professeur montre que la proportion des femmes promues (53 %) est supérieure à la proportion des femmes (41 %) parmi l'ensemble des personnes titulaires du grade de chargée de cours ou de chargé de cours à temps plein, telle étant bien l'ambition de la mesure Cascade.

Les effets de celle-ci sont, cette année, un petit peu plus mitigés en ce qui concerne le plus haut grade de professeure ordinaire et de professeur ordinaire. Ici plus encore qu'ailleurs, au regard du graphique 16, il faut réitérer le besoin d'analyser les statistiques avec prudence. En l'espèce, quatre femmes ont déposé une candidature pour une promotion au rang de professeure ordinaire et trois ont été promues. Face à ce faible pourcentage de candidatures féminines (19 %), la Rectrice a formulé une intervention au Conseil académique pointant cette situation où il semble que les femmes sont relativement hésitantes à déposer une demande de promotion. Il faut veiller à les encourager a-t-elle répété. Ainsi, en termes de pourcentage, la proportion de femmes promues au rang le plus élevé (33 %) est, en 2022, légèrement moindre que la proportion des femmes (34 %) parmi l'ensemble des personnes titulaires du grade de professeure ou de professeur à temps plein.

1.3. LES ORGANES DE GESTION DE L'ULB

A. Les gestionnaires de l'Université

Présidence et vice-présidence

La présidence du Conseil d'administration de l'ULB constitue un mandat de quatre ans (renouvelable une fois pour la même durée). La fonction est occupée par une personne choisie en dehors des membres de la communauté universitaire et élue par les membres de cette instance.

La vice-présidence est assurée par une personne appartenant à la communauté universitaire. Elle est élue pour un mandat de deux ans par et parmi les membres du Conseil d'administration.

A la date du 1^{er} juin 2022, la présidence est occupée par un homme et la vice-présidence par une femme.

Rectorat et vice-rectorat

Les membres du corps académique élisent la Rectrice ou le Recteur parmi les professeures et professeurs ordinaires ou ordinaires C et les professeures et professeurs extraordinaires pour un mandat de quatre ans, renouvelable une fois pour la même durée. Depuis le 14 septembre 2020, une femme a été élue pour occuper cette fonction.

A la date du 1^{er} juin 2022, l'équipe des Vice-Rectrices et des Vice-Recteurs est composée de trois femmes et de quatre hommes. Les premières ont respectivement en charge les relations extérieures et la coopération ; l'enseignement et la qualité ; le développement durable. Les domaines couverts par les quatre Vice-Recteurs sont la recherche et la valorisation ; les affaires étudiantes et sociales ainsi que la politique culturelle ; la politique académique ainsi que la politique de diversité et de genre ; la prospective et les ressources financières.

Conseillères et Conseillers des Autorités

Les Autorités s'entourent d'une équipe de Conseillères et de Conseillers aidant dans la mise en œuvre de leurs projets ou pour étudier des problématiques spécifiques. La recherche et la valorisation, l'enseignement et la qualité, les relations extérieures et la coopération sont, entre autres, des domaines dans lesquels les Autorités les consultent. Pour la politique de genre, les Autorités peuvent notamment compter sur l'appui de Laurence Rosier.

A la date du 1^{er} juin 2022, l'équipe des Conseillères et Conseillers des Autorités réunit 40 personnes, dont 9 femmes et 31 hommes.

Décanat et vice-décanat

Les missions du décanat et du vice-décanat sont assumées par un membre du corps académique élu pour un mandat de deux ans, renouvelable une fois, par le Conseil facultaire. A la date du 1^{er} juin 2022, cinq Doyennes (42 %) et sept Doyens (58 %) constituent les

autorités facultaires, en collaboration avec le même nombre et la même représentativité en termes de genre de Vice-Doyennes et de Vice-Doyens.

En outre, les Statuts organiques de l'Université permettent aux Doyennes et Doyens de s'adjoindre le concours de maximum trois Vice-Doyennes ou Vice-Doyens de fonction. Il s'agit de membres du corps académique élus par le Conseil facultaire concerné sur proposition de la Doyenne ou du Doyen pour des domaines de compétences déterminés. Les propositions portent une attention particulière au fait que l'équipe ainsi créée ne comporte pas uniquement des personnes du même sexe. A la date du 1^{er} juin 2022, 21 mandats de ce type ont été délivrés dans les facultés. Neuf sont assumés par des femmes (soit 43 %) et 12 par des hommes (soit 57 %).

Départements généraux

Assurant la direction de l'administration de l'Université, la Directrice générale ou le Directeur général est désigné par le Conseil d'administration pour un mandat temporaire renouvelable, dont le Conseil fixe la durée. Depuis le 1^{er} août 2019, cette fonction telle qu'elle est prévue par les Statuts organiques de l'institution est occupée par une femme.

L'administration générale de l'Université se compose de 11 départements dirigés, à la date du 1^{er} juin 2022, par cinq femmes (soit 45 %) et six hommes (soit 55 %).

Administration facultaire

A la date du 1^{er} juin 2022, la direction des 12 administrations facultaires est assurée exclusivement par des femmes. Ces personnes se trouvent sous l'autorité administrative de la direction générale et sous l'autorité politique du décanat.

B. Les organes directeurs

Pour l'accomplissement de ses missions dans le respect de ses Statuts organiques, l'Université est dotée d'organes centraux. Ces derniers délèguent par ailleurs des tâches aux facultés. Aucune règle n'a été édictée concernant le respect de la parité relativement à la désignation des membres dans l'ensemble des organes directeurs de l'Université. Néanmoins, les membres du personnel qui se présentent pour siéger à l'Assemblée plénière de l'ULB doivent le faire sur des listes électorales respectant le principe de la « *tirette* », en alternant une candidature de chaque genre.

Assemblée plénière

L'Assemblée plénière est formée par les organes directeurs de l'ULB que sont le Conseil d'administration et le Conseil académique.

A la date du 1^{er} juin 2022, l'Assemblée plénière est composée de 46 membres effectifs dont 20 femmes (43 %) et 26 hommes (57 %).

Conseil d'administration et 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. Cette instance compte 20 membres effectifs, dont 12 femmes (60 %) et 8 hommes (40 %).

Le Bureau du Conseil d'administration est constitué de 7 membres à voix délibérative, dont trois femmes (43 %) et quatre hommes (57 %). Il exerce les délégations de pouvoir qui lui sont conférées par le Conseil d'administration et prépare les ordres du jour de ce dernier.

Conseil académique et 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 du corps académique et scientifique et statue sur leurs promotions. A la date du 1^{er} juin 2022, il est composé de 26 membres à voix délibérative, incluant les Doyennes et Doyens. La proportion y est de 9 femmes pour 17 hommes, soit respectivement 35 % et 65 %.

Le Bureau du Conseil académique compte huit membres, dans une parfaite parité. Il 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.

C. Les instances à compétence d'avis

Comme chaque année, la répartition femmes / hommes de quatre commissions est détaillée ci-après : le Conseil de la recherche, le Conseil des études, la Commission des affaires sociales étudiantes ainsi que la Commission culturelle. Ces instances permanentes disposent d'une compétence d'avis et sont constituées par le Conseil d'administration ou le Conseil académique.

Jusqu'il y a peu, aucune indication ne réglementait à l'ULB l'équilibre de genre au sein de ces organes. Les choses viennent toutefois de changer avec le Plan d'égalité de genre du projet CALIPER adopté par le Conseil académique en août 2021. Si, à terme, l'ambition est de fixer comme objectif d'atteindre la norme d'au moins un tiers (33 %) des membres de chaque genre parmi les membres effectifs dans toutes les instances participatives de l'Université, un projet pilote, d'une durée de deux ans, est lancé depuis mai 2022. Il vise à mettre en œuvre cette mesure au sein de cinq instances centrales à compétences d'avis : la Commission des affaires sociales étudiantes, le Conseil des études, le Conseil de la recherche, la Commission de discipline du corps professoral et du corps scientifique et la Commission culturelle. Reposant sur une revue de la littérature et une analyse des pratiques en vigueur dans trois universités publiques de la Communauté flamande, un guide d'implémentation et de suivi de la mesure a été rédigé pour l'occasion à l'initiative du projet CALIPER. La mesure sera évaluée à périodicité régulière avant d'en tirer des conclusions pour l'ensemble de l'institution. D'emblée, au 1^{er} juin 2022, la norme est respectée pour trois des quatre commissions décrites ci-après. Pour ce qui concerne le Conseil de la recherche, la proportion attendue n'est pas atteinte, mais de peu. L'écart est plus grand à la Commission de discipline du corps professoral et du corps scientifique, qui est néanmoins présidée par une femme.

Conseil de la recherche

Cette instance assure la préparation des débats de politique scientifique menés au Conseil académique et lui remet des propositions concernant les financements stratégiques.

Au 1^{er} juin 2022, le Conseil de la recherche est composé de 20 membres. Il compte 14 hommes et six femmes, soit respectivement 70 % et 30 %. Au sein de cette instance, le Conseil académique désigne neuf membres à voix délibérative pour leur haut niveau scientifique. Trois sont des femmes. Les 10 autres membres, parmi lesquels trois femmes, sont proposés à raison d'un par faculté et d'un pour les entités indépendantes des facultés. Cette instance est présidée par le Vice-Recteur à la recherche et à la valorisation qui est de sexe masculin.

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 étudiantes et des étudiants ainsi que sur les démarches qualité en matière d'enseignement.

A la date du 1^{er} juin 2022, il compte 18 membres effectifs dans un parfait équilibre de genre. A l'exception de la Vice-Rectrice à l'enseignement et à la qualité qui y siège ex officio, les membres sont désignés par le Conseil académique. Tous les corps y participent, de même que les autorités facultaires : elles sont représentées par une Doyenne et trois Doyens.

Commission des affaires sociales étudiantes

Cette instance a pour objet de développer et coordonner l'action sociale en faveur des étudiantes et des étudiants de l'Université ainsi que de promouvoir leur participation à l'organisation de leur milieu de vie. Pour information, la moitié des sièges de la Commission des affaires sociales étudiantes revient au corps étudiant.

Au 1^{er} juin 2022, elle compte 10 membres effectifs, dont quatre femmes (40 %) et six hommes (60 %).

Commission culturelle

Cette instance a pour mission de développer l'action culturelle en faveur des membres de la communauté universitaire, de promouvoir leur participation à la vie culturelle ainsi que d'assurer la liaison qu'elle juge utile entre l'Université et le monde extérieur. Elle coordonne l'ensemble des activités existantes et soutient des initiatives isolées ou collectives. Elle est composée, au 1^{er} juin 2022, de 15 membres effectifs, dont cinq de sexe féminin (33 %).

D. Les organes de concertation sociale

Trois organisations syndicales sont représentées à l'Université dans les instances de concertation sociale : la CGSLB, la CGSP et la CNE.

Le Conseil d'entreprise compte 18 déléguées et délégués du personnel. A la date du 1^{er} juin 2022, 11 sont de sexe féminin (61 %) et sept de sexe masculin (39 %). Cette instance répond à des obligations légales qui concernent, entre autres, la politique de l'emploi, les informations économiques et financières, les conditions et l'organisation du travail, les critères d'embauche, le règlement de travail, les vacances annuelles et les jours fériés.

Pour ce qui a trait au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), le banc syndical est composé de 16 membres effectifs dont neuf de sexe féminin (56 %). L'existence d'une telle instance est obligatoire dans les entreprises occupant plus de 50 agentes et agents. Elle a pour mission essentielle de rechercher et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser leur bien-être lors de l'exécution de leur travail.

A la Délégation syndicale, 12 membres effectifs siègent au sein du banc syndical, avec cette année, autant de femmes que d'hommes. Contrairement aux deux instances ci-avant, ces membres ne sont pas élus directement. Elle est compétente pour traiter de tous les litiges à caractère collectif survenant à l'Université. Elle mène également des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs à l'ULB.

E. Les commissions de nomination et promotion

Les demandes de promotion des membres du personnel de l'ULB sont examinées par des instances qui, généralement, comptent des représentantes et représentants des corps impliqués. Ce principe s'applique également pour certaines propositions de nomination. Les éléments présentés dans cette section concernent uniquement les instances centrales, sans données sur les commissions composées, le cas échéant, par les facultés et entités concernées.

Les Commissions du personnel ATGS

Les Commissions du personnel disposent d'une compétence d'avis en matière d'avancement et de promotion pour le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS). Les dossiers sont répartis entre les Commissions du personnel selon la catégorie des agentes et agents qui sollicitent un avancement ou une promotion (voir le tableau 25 en annexe).

Leurs avis sont présentés au Conseil d'administration pour décision finale, dans les limites de l'enveloppe budgétaire disponible.

Pour l'année académique 2021-2022, les cinq instances comptent au total 50 membres effectifs, dont 27 femmes (54 %) pour 23 hommes (46 %).

Parmi la délégation des 25 cheffes et chefs de service, 13 sont des femmes et 12 sont des hommes ; en ce qui concerne la représentation du personnel, elle se compose de 14 agentes et 11 agents. La sous-représentation féminine, qui était récurrente au sein de la Commission n° 3, compétence en matière d'avancement et de promotion du personnel technique non-universitaire, s'est atténuée en 2021-2022. Les informations sont résumées ci-après.

	Femmes	Hommes
<i>Commission n° 1</i>	6	4
<i>Commission n° 2</i>	4	6
<i>Commission n° 3</i>	4	6
<i>Commission n° 4</i>	7	3
<i>Commission n° 5</i>	6	4
Total	27 54 %	23 46 %

Composition des Commissions du personnel ATGS ventilée par sexe

Les commissions du personnel académique

La Commission interfacultaire d'évaluation scientifique a pour mission principale d'analyser les dossiers des candidates et candidats à un mandat post-doctoral de l'ULB. Elle est composée de 5 femmes (36 %) et 9 hommes (64 %). Cette instance examine également les demandes de renouvellement exceptionnel d'un mandat d'assistante ou d'assistant. Elle émet un jugement sur la qualité des dossiers de l'ensemble de ces candidatures à l'attention de la Commission élargie des Rectrices et Recteurs.

La Commission universitaire de classement est composée de 13 membres dont cinq femmes (38 %) et huit hommes (62 %). Formellement, elle doit compter au moins un tiers de membres de chaque sexe. Elle examine les candidatures dans le cadre des nominations sur chaires non profilées.

Ces deux instances rendent un avis à la Commission élargie des Rectrices et Recteurs. Cette dernière se prononce à son tour sur les candidatures à un mandat post-doctoral de l'ULB et les nominations sur chaires non profilées, la décision finale revenant au Conseil académique.

La Commission élargie des Rectrices et Recteurs compte, à la date du 1^{er} juin 2022, 11 membres académiques à voix délibérative : quatre sont des femmes (36 %) et sept sont des hommes (64 %).

Au 1^{er} juin 2022, la Commission des Recteurs compte une femme et deux hommes. Par ailleurs, deux observatrices et trois observateurs ont été autorisés à assister aux travaux. Cette instance est chargée d'examiner les propositions de promotion dans le corps enseignant et d'en établir un classement à l'attention du Conseil académique.

Ces informations sont résumées au sein des annexes dans le tableau 26.

Au niveau facultaire, rappelons que depuis 2014-2015, la politique institutionnelle de l'ULB relative aux recrutements, nominations et promotions dans le corps académique prévoit que les commissions (scientifiques, 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 outre, lorsque les candidatures doivent comprendre une liste de personnes de référence, les candidates et candidats doivent veiller à l'équilibre des genres parmi ces personnes.

1.4. AUTRES INFORMATIONS CHIFFRÉES

A. Octroi des missions scientifiques du F.R.S.-FNRS, des crédits de Fonds d'encouragement à la recherche et des bourses mini-ARC

L'appel de missions scientifiques du F.R.S.-FNRS permet, pour une enseignante ou un enseignant universitaire, de se dégager de toute obligation pédagogique, pour une durée maximale de 12 mois non renouvelable, afin de se consacrer à plein temps à la recherche avec possibilité d'effectuer au moins une partie de celle-ci à l'étranger. Le F.R.S.-FNRS peut également accorder une mission à une professeure étrangère invitée ou un professeur étranger invité à séjourner dans une université de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Pour l'année académique 2021-2022, le Bureau du Conseil de la recherche a permis à huit femmes et 10 hommes de l'ULB de bénéficier de ces missions scientifiques du F.R.S.-FNRS. Actuellement, aucun des critères de sélection pour l'octroi de ces congés sabbatiques ne porte spécifiquement sur le genre.

Le tableau présenté ci-après, qui reprend les données sur les quatre dernières années académiques, montre que les hommes sont plus nombreux que les femmes à solliciter un congé sabbatique pour effectuer une mission scientifique.

	Nombre de demandes		Demandes rencontrées	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2018-2109	4	11	2	5
2019-2020	11	12	8	7
2020-2021	2	8	2	8
2021-2022	8	10	8	10

Le Bureau du Conseil de la recherche a également remis des recommandations en matière de demandes dans le cadre de l'octroi des crédits de Fonds d'encouragement à la recherche (FER). Sur la base de ces propositions, le Conseil de la recherche a rendu un avis favorable sur l'attribution de crédits FER à 15 femmes (sur un total de 23 postulantes) et à 19 hommes (sur un total de 26 postulants).

En ce qui concerne les actions de recherche concertées (ARC), sur les 15 projets qui ont été sélectionnés pour un financement dans la catégorie des ARC consolidées, six ont été octroyés à des femmes. Dans celle des ARC avancées, qui visent des partenariats entre différents membres du corps académique, sur les huit dossiers retenus, un projet est porté par une équipe exclusivement féminine, trois sont menés par des équipes mixtes et les quatre restant par des hommes.

Pour les bourses mini-ARC et *seed money*, destinées spécifiquement aux chercheuses et chercheurs du domaine des sciences humaines et sociales, sur un total de 42 dossiers soumis en 2021-2022, la Commission de classement du Bureau du Conseil de la recherche en a classé 15. Sur les neuf bourses mini-ARC octroyées, huit l'ont été à des femmes. Parmi les six projets restant, trois bourses « *seed money* » d'un an permettant à leurs bénéficiaires de

se préparer à repostuler au F.R.S-FNRS l'année suivante ont été attribuées, toutes les trois à des femmes. Les trois derniers dossiers classés font quant à eux office de « réserve », au cas où une candidate ou un candidat renoncerait au subside accordé au profit d'un autre financement. Ainsi, en cas de désistement, la première ou le premier sélectionné dans cette réserve est « remonté » dans le classement.

B. Financement de la recherche

Le tableau ci-après liste le nombre de conventions actives, réparties par grand domaine de recherche des sciences et par sexe, étant entendu qu'un même contrat peut concerner plusieurs promotrices ou promoteurs. Il est à noter que, depuis l'année 2019-2020, le calcul a été fait sur l'ensemble des contrats actifs de l'année en cours et non plus uniquement sur la base de l'année de leur obtention.

	Nombre de contrats (%)		Total (n)
	Femmes	Hommes	
Sciences exactes et naturelles (SEN) <i>Sciences ; Ecole polytechnique de Bruxelles ; Architecture</i>	23,10	76,90	1.126
Sciences humaines et sociales (SHS) <i>Solvay Brussels School of Economics and Management ; Sciences psychologiques et de l'Education ; Droit et Criminologie ; Lettres, Traduction et Communication ; Philosophie et Sciences sociales</i>	39,55	60,45	761
Sciences de la vie et de la santé (SVS) <i>Médecine ; Sciences de la Motricité ; Pharmacie ; Ecole de Santé publique</i>	31,99	68,01	522
Administration	44,96	55,04	129
Total général	30,97	69,03	2.538

Proportion des conventions actives réparties par grand domaine de recherche et par sexe

Le tableau ci-après présente la proportion des montants disponibles pour les conventions actives en 2022, ventilées par grand domaine de recherche et par sexe.

	Proportion des montants disponibles hors sous-traitance (%)	
	Femmes	Hommes
Sciences exactes et naturelles (SEN) <i>Sciences ; Ecole polytechnique de Bruxelles ; Architecture</i>	21,35	78,65
Sciences humaines et sociales (SHS) <i>Solvay Brussels School of Economics and Management ; Sciences psychologiques et de l'Éducation ; Droit et Criminologie ; Lettres, Traduction et Communication ; Philosophie et Sciences sociales</i>	44,22	55,78
Sciences de la vie et de la santé (SVS) <i>Médecine ; Sciences de la Motricité ; Pharmacie ; Ecole de Santé publique</i>	20,37	79,63
Administration	26,16	73,84
Total général	24,78	75,22

Proportion des montants disponibles pour les conventions ventilés par grand domaine de recherche et par sexe

En termes de montant moyen obtenu par ETP académique, l'écart entre les hommes et les femmes n'est que légèrement marqué dans le domaine des sciences exactes et naturelles ainsi que dans celui des sciences humaines et sociales. En revanche, dans celui des sciences de la vie et de la santé, la corrélation reste très défavorable aux femmes.

DEUXIEME PARTIE

BONNES PRATIQUES EN MATIERE DE
PROMOTION DE L'EGALITE

Après l'éventail des données chiffrées sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB, la deuxième partie du présent rapport expose les principales bonnes pratiques que l'Université a mises en œuvre au cours de l'année académique 2021-2022 pour promouvoir en interne et de façon plus globale l'égalité entre les femmes et les hommes.

Selon le canevas de rédaction commun déterminé, il y a plusieurs années, par les Personnes de Contact Genre des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles ainsi que du Fonds de la recherche scientifique (F.R.S.-FNRS), ces bonnes pratiques sont classées selon cinq axes.

- 1) **Sur le plan institutionnel** : le projet CALIPER et la mise en œuvre du Plan d'égalité de genre, le *g4g Day* visant à inciter les jeunes filles âgées de 12 à 15 ans à poursuivre des études dans les filières STEM (*science, technology, engineering and mathematics*), etc.
- 2) **Concernant les personnels** : le troisième plan d'actions *HRS4R 2022-2025* pour soutenir la mobilité et le développement de carrière des chercheuses et des chercheurs, qui comporte plusieurs mesures spécifiques liées au genre.
- 3) **Dans l'enseignement** : le colloque de BRULAU, la première école doctorale internationale francophone d'été en études de genre, qui s'est tenu à l'ULB ainsi que la nouvelle formation certificative « Les atouts de la diversité : prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion ».
- 4) **Dans la recherche** : les activités et publications scientifiques de STRIGES ainsi que d'autres centres de recherche, la participation à divers colloques et conférences ainsi que la publication d'ouvrages et d'études.
- 5) **Dans le domaine des services à la collectivité** : des conférences-débats et des expositions, des films et des pièces de théâtre, la participation au Comité femmes & sciences, etc.

Sans qu'elles soient nécessairement exhaustives dans le présent rapport, ces bonnes pratiques s'appuient en partie sur des initiatives existantes depuis une ou plusieurs années ou les complètent : la mesure Cascade, la lutte contre le sexisme et le harcèlement, les conférences de STRIGES, etc.

Toute information complémentaire et détaillée peut être obtenue à l'adresse genre@ulb.be.

2.1. LES BONNES PRATIQUES DEVELOPPEES SUR LE PLAN INSTITUTIONNEL

Les actions évoquées dans ce chapitre exposent les principales initiatives institutionnelles menées durant l'année 2021-2022 par les Autorités académiques de l'Université, représentées pour la politique de genre et de diversité par le Vice-Recteur Michel Verstraeten, la Conseillère Laurence Rosier et la Personne ressource genre et diversité de l'ULB, Patricia Mélotte.

A. Projet CALIPER

Pour la troisième année consécutive, le présent Rapport rend compte de l'évolution de CALIPER, un projet européen organisé en un consortium qui vise à améliorer et étendre les actions en faveur de l'égalité de genre.

En choisissant de mettre l'accent sur les disciplines STEM (*science, technology, engineering and mathematics*), la cellule CALIPER de l'ULB aborde de front la problématique dans des domaines caractérisés par la faible présence d'étudiantes, de chercheuses et de professeures ainsi que le faible niveau d'intégration de la perspective de genre dans le contenu de la recherche. La rareté des ressources humaines observée de nos jours dans ces domaines stratégiques pour l'emploi et l'innovation sociale s'explique en partie par le manque de vocations féminines. Il a également été prouvé que les approches sensibles au genre conduisent à une recherche de meilleure qualité et à une innovation sociale qui prend en compte les besoins des personnes et de la société.

Fort de ces constatations, le Comité de pilotage de CALIPER a procédé à une évaluation approfondie des préjugés et des inégalités de genre au sein de la Faculté des Sciences et de l'Ecole polytechnique de Bruxelles ainsi qu'avec l'écosystème externe dans lequel elles évoluent.

A l'issue de cette étape évaluative, l'ULB, comme chaque université partenaire du projet, a publié, en mars 2021, un « mini-rapport ». Les résultats de ces évaluations ont permis à chacune des parties prenantes du consortium de réfléchir aux mesures et collaborations nécessaires pour mettre en œuvre un Plan d'égalité de genre en leur sein.

Le Plan d'égalité de genre CALIPER de l'ULB a été approuvé à l'unanimité par le Conseil académique en sa séance du 30 août 2021.

En cette année académique 2021-2022, l'équipe CALIPER a dû s'atteler à l'implémentation des mesures préconisées par le Plan.

Les principales initiatives entreprises ont été les suivantes :

- produire une boîte à outils fournissant des bonnes pratiques et des solutions pour éviter les préjugés inconscients liés au genre dans les processus de recrutement en général et en ce qui concerne les postes vacants dans les STEM en particulier (comment rédiger des descriptions de poste ou diffuser des offres d'emploi, par exemple) ;

- constituer une Commission genre dans chaque faculté STEM ;
- diffuser des lignes directrices sur la communication inclusive à destination des gestionnaires des pages web des filières STEM et organiser un atelier fournissant des exemples pratiques sur la manière de la mettre en œuvre ;
- créer une page web dédiée aux mesures genre sur les sites des facultés STEM ;
- publier et diffuser un guide sur un enseignement sensible au genre ;
- organiser l'évènement g4g (voir ci-après) ;
- proposer une composition équilibrée en termes de genre dans les instances participatives de l'ULB (voir section 1.3.C ci-avant) ;
- mettre en place un objectif-genre visant à augmenter la proportion de femmes dans les compositions des jurys de doctorat dans les STEM ;
- organiser une consultation pour évaluer la faisabilité d'intégrer explicitement une perspective sexe / genre et diversité dans les cadres de compétences des programmes STEM ;
- réfléchir à une nouvelle formation scientifique et technologique au sein du programme de l'agrégation à destination des enseignantes et enseignants du secondaire ;
- élaborer et diffuser une directive claire, simple et conviviale pour inclure la dimension sexe / genre dans la recherche ;
- promouvoir, auprès des autorités enseignantes et des responsables de département et de services STEM, la formation à la non-discrimination et à la gestion de la diversité – y compris le sexisme et le harcèlement.

Le 9 novembre 2021, le Plan d'égalité de genre pour les STEM a été présenté officiellement à la communauté universitaire, par Sara Aguirre, chercheuse et cheffe du projet CALIPER, dans la salle Dupréel, sur le campus du Solbosch.

L'évènement a débuté par un discours de bienvenue, assuré par Michel Verstraeten, Vice-Recteur à la politique académique en charge de la politique de diversité et de genre. Outre la présentation du Plan, Valérie Glatigny, Ministre de l'enseignement et de la recherche scientifique, a donné un bref aperçu de l'état de l'égalité de genre dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles. Ensuite, Marie-Christine Creton, Secrétaire générale de l'association Femmes et sciences, et Laure Waegemans, R&D Product process innovation director (Procter & Gamble), ont exposé des expériences de femmes et de filles dans le domaine des sciences et techniques. Enfin, Frédéric Robert, Doyen de l'Ecole polytechnique de Bruxelles, et Olivier Markowitch, Doyen de la Faculté des Sciences, ont prononcé conjointement le discours de clôture. Avant de se séparer, les participantes et les participants ont été invités à partager le verre de l'amitié.

Les 11 et 12 novembre 2021 s'est tenue la Conférence annuelle de la *National Association of the Italian Universities Equal Opportunities Bodies* à l'Université du Salento (Lecce, Italie)

sur le thème : « *Gender Equality Plans and smart-working : changes in well-being in Academia. Smart working from emergency to opportunity* ». Sara Aguire représentait CALIPER pour l'ULB. Elle y a exposé une analyse critique du lien entre les questions de genre et l'organisation du travail.

CALIPER a participé activement à la campagne #SafeResearch4All, une action lancée sur les réseaux sociaux du 22 au 26 novembre 2021, qui avait pour objectif de sensibiliser sur la violence basée sur le genre dans le monde académique et de la recherche.

En outre, le consortium CALIPER, qui rassemblait déjà six universités, un institut de recherche, deux agences de financement de la recherche, une association européenne de chercheuses et chercheurs et deux services de consultantes et consultants en genre et en projets européens, s'est agrandi en intégrant un nouveau partenaire : l'*Academia Europaea Cardiff Knowledge Hub for linking Research and Innovation for gender equality* (Université de Cardiff, Pays de Galles). Par un programme de sensibilisation, ce *hub* encourage la collaboration et l'échange d'idées entre le secteur de la recherche et les acteurs politiques chargés de l'élaboration des politiques de genre en Europe et dans le monde entier. Dans le cadre de CALIPER, l'*Academia Europaea Cardiff Knowledge Hub* travaille en étroite collaboration avec la *Young Academy of Europe* pour soutenir la diffusion des activités du projet. Ce *hub* participe également à la production de vidéos visant à sensibiliser sur la question de l'inégalité de genre dans le domaine des STEM.

A l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science, le 11 février 2022, CALIPER s'est associé à toute une série d'initiatives européennes analogues en organisant, sur *Twitter*, une campagne intitulée #DreamItBeIt dans laquelle des chercheuses ont partagé leur histoire et relaté ce qui a inspiré leur choix de poursuivre une carrière dans la recherche et l'innovation.

B. Greenlight for girls (g4g)

Greenlight for girls (g4g) est une ONG dédiée à la promotion des filières scientifiques auprès des jeunes filles du monde entier. Le 30 avril 2022, l'association a organisé, en collaboration avec le projet CALIPER, son événement annuel – le *g4g Day* – sur le campus de la Plaine.

Cette initiative, qui vise à inciter les jeunes filles âgées de 12 à 15 ans à poursuivre des études dans les filières STEM (*science, technology, engineering and mathematics*), a été conçue comme une journée d'exploration où chaque participante a eu l'opportunité de découvrir et de prendre part à plusieurs ateliers ludiques et interactifs organisés au sein de la Faculté des Sciences et avec le soutien de l'École polytechnique de Bruxelles, sur le campus de la Plaine.

Durant cette journée, les 93 participantes, âgées de 12 à 15 ans, ont eu l'occasion de rencontrer et d'échanger avec des chercheuses qui se sont engagées dans ces voies encore aujourd'hui très majoritairement choisies par les hommes.

C. Le Centre d'accompagnement et de soutien dans les risques de harcèlement envers les étudiantes et les étudiants (Cashé)

En octobre 2019, le Conseil d'administration de l'Université a pris la décision de créer le Centre d'accompagnement et de soutien dans les risques de harcèlement envers les étudiantes et étudiants (Cashé). La mission de prévenir et de mettre fin aux tensions

relationnelles génératrices de dommages, aux faits de violence, au harcèlement moral et au harcèlement sexuel dont les étudiantes et les étudiants seraient susceptibles d'être les victimes durant leurs études.

La structure Cashe, dirigée par Sylvie Boët, est opérationnelle depuis le mois de novembre 2020. Elle propose une écoute et un accompagnement aux étudiantes et aux étudiants concernés par ces situations ou ces comportements inadéquats de la part d'un de leur pair ou d'un membre du personnel.

Une fois le signalement déclaré par mail, par téléphone ou via un questionnaire en ligne, l'équipe Cashe, qui est soumise au secret professionnel et à une obligation de confidentialité, propose aux demandeuses et aux demandeurs un entretien et, le cas échéant, un accompagnement dans leurs démarches.

Le Centre exerce ses missions en toute indépendance par rapport aux Autorités de l'ULB, ce qui permet aux victimes d'éviter toute crainte de représailles ou de conflit d'intérêt. Il n'agit en outre qu'avec le consentement de ces dernières.

Dès le début de l'année 2021, il a été décidé de renforcer l'équipe Cashe afin de répondre le plus efficacement possible aux demandes qui lui sont soumises. La Commission des affaires sociales étudiantes et le Conseil d'administration ont joint leurs efforts pour déployer les moyens nécessaires à l'engagement de Patricia Mélotte spécialiste de la prise en charge des violences sexuelles, et d'Alison Avermaete, spécialiste de la gestion des tensions relationnelles.

C. Lutte contre les violences sexuelles à l'Université

L'instauration, en octobre 2021, de la Commission de suivi des travaux de lutte contre les violences sexuelles par le Conseil d'administration s'inscrit dans la foulée des réflexions menées par un groupe de travail, composé pour moitié d'étudiantes et d'étudiants, qui s'est constitué en juin 2021 dans le but de mettre en place, à court et moyen termes, des actions pour lutter contre les violences sexuelles à l'Université.

Afin d'accélérer la réalisation des initiatives en résultant, il avait été décidé de former des groupes de travail plus restreints, chargés chacun de plancher sur des thématiques spécifiques comme la formation au consentement, la création de *safe-zone*, l'élaboration d'un protocole de prise en charge des signalements, etc.

Partant, la Commission de suivi des travaux de lutte contre les violences sexuelles a été créée afin d'assurer la coordination entre les différents projets mais également pour favoriser la circulation des informations entre les groupes de travail et les campus de l'Université. De plus, sa mission prévoit d'informer les Autorités et de solliciter leur soutien lorsque cela s'avère nécessaire.

Cette nouvelle instance est placée sous la supervision du Vice-Rectorat ayant les affaires étudiantes dans ses attributions. Pour sa première année d'existence, plusieurs initiatives sont déjà à mettre à son actif.

A l'automne 2021, des formations visant à sensibiliser les comitards aux violences sexuelles et à l'importance du consentement dans les activités de baptême ont été organisées. Les

déléguées et délégués *égalité et inclusivité* ont bénéficié d'une formation leur permettant de gérer une *safe-zone* et d'apprendre à orienter les victimes vers les services adéquats. Par ailleurs, un protocole de prise en charge des signalements, élaboré par le Centre d'accompagnement et de soutien dans les risques de harcèlement envers les étudiantes et les étudiants (Cashe), a été diffusé au sein des cercles. Un juriste a été mis à disposition de ceux-ci afin qu'ils puissent s'assurer que leurs chartes sont conformes aux lois en vigueur. En outre, une campagne d'information a été menée auprès de la communauté estudiantine pour faire connaître l'existence de la Cellule Cashe.

Une journée de sensibilisation et de lutte contre les violences sexuelles s'est déroulée le 22 mars 2022 dans le hall du bâtiment K sur le campus du Solbosch. Des stands étaient animés par l'Association des Cercles Etudiants de l'Université libre de Bruxelles, l'Association Inter-Cercles, le Conseil des étudiantes et étudiants, Cashe et ULB Santé. La Journée s'est clôturée par une table ronde où sont intervenus des personnalités politiques et institutionnelles, une avocate pénaliste et des spécialistes des différentes prises en charge des victimes de violences sexuelles (CPVS, SOS Viol, Cellule EVA de la Police de Bruxelles). Complémentairement, des *safe-zone* ont été installées par ULB Santé chaque fois qu'un TD est organisé. Plus récemment, la Commission culturelle a octroyé un subside pour la prise en charge des frais de location d'une tente permettant de déplacer la *safe-zone* de la Salle Jefke du campus de la Plaine à l'extérieur du bâtiment.

La Commission des affaires sociales étudiantes envisage quant à elle de soutenir le projet HOME (Hey, On Marche Ensemble ?), émanant d'un groupe de cinq étudiantes et étudiants de l'ULB qui ont développé une application permettant aux étudiantes et étudiants de rentrer chez eux à pied, à plusieurs et en sécurité, après une soirée sur les campus.

D. Journée internationale des droits des femmes

Depuis le mois de janvier 2022, *Coffee and Expertise* réunit autour d'un café des expertes et experts de l'ULB pour partager leur analyse de l'actualité. La capsule vidéo réalisée pour son troisième numéro a été mise en ligne à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2022. Laurence Rosier, linguiste et Conseillère de la Rectrice pour la politique de diversité et de genre, et Philippe Bernard, psychologue et chercheur au CeSCuP (Center for social and cultural psychology), ont échangé autour du thème de l'objectivation du corps féminin et son évolution au cours des dernières décennies.

E. L'ULB soutient la *Belgian Pride*

Depuis 2018, l'ULB et la VUB défilent ensemble à l'occasion de la *Belgian Pride*. Après deux années d'abstinence forcée pour cause de crise sanitaire, le traditionnel cortège s'est déroulé dans les rues de Bruxelles, le 21 mai 2022. Placé sous l'égide de la durabilité, aucun char n'a été construit cette année pour ce défilé, exclusivement pédestre.

Le thème choisi pour cette édition, intitulée « *Open* », visait à appeler à plus d'inclusion et de respect pour les personnes LGBTI+. L'ULB y a défilé sous sa banderole *Open Minded Universities* largement déployée.

Une pré-*Pride* avait été organisée conjointement par le Cercle LGBTQIA+ de l'ULB, FIDAE, et SPECTRUM VUB dès 10 heures le matin de l'évènement, devant le bâtiment K du campus

du Solbosch. Des ateliers « pancartes et paillettes », ainsi que diverses prises de paroles, étaient inscrits au programme.

F. Les études de genre en République démocratique du Congo

Du 19 au 25 mars 2022, l'ULB et la VUB ont participé à une mission organisée par la Région de Bruxelles-Capitale à Kinshasa et dans sa province. Il s'agissait d'une mission économique multisectorielle mais également culturelle. Cinq membres de la Faculté d'Architecture de l'ULB – parmi lesquels son Doyen, Pablo Lhoas – étaient du voyage. Les projets présentés dans ce domaine visaient à montrer ce qu'un patrimoine bien conçu, l'architecture, le paysage et l'urbanisme peuvent apporter d'utile à des villes telles que Kinshasa et Bruxelles. Par ailleurs, Amandine Lauro, chercheuse et enseignante spécialiste de l'histoire de l'Afrique, du genre et de la colonisation, a participé à une journée d'études consacrée à l'histoire coloniale, un des thèmes qui a occupé une place centrale durant cette mission. La question du genre a plus spécifiquement été abordée dans le cadre d'une rencontre consacrée aux études de genre, en Belgique et au Congo, avec des membres du Réseau Universitaire des Chercheurs en Genre (RUCG) de l'Université de Kinshasa. Elle a donné lieu à des échanges prometteurs quant aux perspectives de collaborations futures.

F. WomInTech : la diversité de genre à l'Ecole polytechnique de Bruxelles

WomInTech est une initiative étudiante visant à sensibiliser la société sur l'importance de la diversité des genres dans l'ingénierie, un domaine où les femmes sont encore trop souvent sous-représentées, tant au sein de la communauté étudiante que parmi les jeunes professionnelles.

WomInTech a organisé, le 17 novembre 2021, son premier atelier intitulé WomInLab, au cours duquel une vingtaine d'élèves de rhétorique ont pu s'essayer à la création de circuits électriques, à la soudure et à la programmation.

Le 30 novembre 2021, l'association a programmé une conférence intitulée « Réduire les biais de genre en STEM ». Sara Aguirre, cheffe de projet pour CALIPER, Cindy Claeys, responsable de Women@Capgemini Belgique, Liesbet Geris, professeure en ingénierie biomédicale à l'ULiège et à la KULeuven, et Sarah Ouziaux, segment manager chez ENGIE Impact, y ont proposé des pistes pour faire évoluer la problématique.

Le 21 avril 2022, WomInTech a proposé une autre séance intitulée « Les inégalités de genre dans la "Tech". Comment y répondre ? » Cette initiative a notamment programmé une communication d'Orianne Bastin, chimiste et chercheuse à l'Unité de recherche en Bio Mechatronics de l'Ecole polytechnique de Bruxelles.

G. Associations et cercles

Parmi les nombreux cercles et associations étudiantes que compte l'ULB, certains se consacrent à la réflexion et la mise en œuvre d'activités liées au genre. En 2021-2022, le Conseil d'administration a ainsi reconduit l'enregistrement de l'association *Balance Ton Féminisme* (BTF) ainsi que celles du Cercle LGBTQI+ et du Cercle Féministe de l'ULB.

2.2. LES BONNES PRATIQUES CONCERNANT LES PERSONNELS

La mesure Cascade demeure au centre de la politique de genre de l'ULB en ce qui concerne les personnels. S'appliquant aux promotions les plus élevées dans le corps académique, elle sous-tend également le projet CALIPER, détaillé dans la précédente section. Plus largement, toute action impliquant les personnels appelle systématiquement un point d'attention relatif à l'équilibre de genre : lors des nominations, de l'octroi de bourses ou de crédits, de la remise de prix, etc.

A. Mesure Cascade relative aux promotions dans le corps académique

La mesure Cascade a été formellement inscrite dans les textes réglementaires de l'ULB en 2015-2016 et est entrée en vigueur au cours de l'année académique 2016-2017, pour les promotions au 1^{er} octobre 2017. Elle présente l'intérêt de lutter contre l'érosion de l'équilibre des deux sexes aux plus hauts échelons de la carrière professorale et d'encourager, dès le début du parcours académique, le développement des dossiers des femmes aussi bien que des hommes.

La notion de « cascade » exige que la proportion des collègues minoritaires en nombre qui bénéficient d'une promotion au rang de professeure et professeur soit au moins égale à leur proportion parmi les chargées et chargés de cours temps plein, à savoir au niveau précédent dans la carrière académique. De la même manière, la proportion des femmes et des hommes qui bénéficient d'une promotion au rang de professeure et professeur ordinaire doit être au moins égale à leur proportion des collègues minoritaires en nombre parmi les professeures et professeurs temps plein.

Ce principe est toujours au cœur des préoccupations des autorités rectORALES particulièrement au moment des promotions dans le corps académique. Nonobstant, comme expliqué à la faveur des graphiques 15 et 16 dans la première partie du rapport ci-avant, les résultats ponctuels de la mesure Cascade année après année peuvent paraître inconsiderément insatisfaisants. Pour les années 2017 à 2022, les détails à cet égard sont fournis en annexe aux tableaux 16 et 17, sachant qu'ils portent sur des populations de (très) petite taille.

Globalement, nous pouvons néanmoins retenir que la mesure Cascade porte ses fruits, et ce sans jamais remettre en question le niveau d'exigence requis pour les promotions.

D'une part, la mesure Cascade visant à réduire l'érosion de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la pyramide de la carrière académique représente un réel point d'attention transversal à l'ULB, dans les facultés, au sein du corps académique, dans le chef des autorités, etc.

D'autre part, il peut sans doute être mis en parallèle à la mesure Cascade que la proportion de femmes professeures ordinaires à l'ULB est passée de 16 % en 2012 à 27 % en 2022.

Enfin, la mesure Cascade demeure, une fois encore, une mesure-phare en Fédération Wallonie-Bruxelles. Par l'intermédiaire de Cécile van de Leemput, ancienne Vice-Rectrice pour les politiques de qualité et de genre, l'ULB a été invitée, le 5 octobre 2021, à la présenter à la Commission égalité des chances et des droits des femmes du Parlement

bruxellois. Ses membres ont été très intéressés par la mesure et ont félicité l'ULB pour sa mise en place. Rappelons à cet égard que l'édition 2019-2020 du rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB relatait l'intérêt de la Ministre Valérie Glatigny sur l'opportunité et l'efficacité de ce type de dispositif et qu'elle entendait proposer la création d'une commission Genre au sein de l'ARES, ce qui est aujourd'hui chose faite, espérant par-là encourager toute initiative similaire aussi dans les hautes écoles.

B. Ressources humaines en matière de recherche : plan d'actions *HRS4R*

Au fil des années, l'ULB a développé de nombreuses actions pour améliorer le recrutement, les conditions de travail, le développement de carrière et les services offerts aux chercheuses et chercheurs.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie européenne des ressources humaines pour les personnels de la recherche (*HRS4R*), le troisième plan d'actions 2022-2025 de l'ULB comporte, tout comme les deux premiers, plusieurs mesures spécifiques liées au genre.

Parmi celles-ci, il est projeté d'assurer le suivi des actions initiées par le projet CALIPER et de son Plan d'égalité de genre dans les STEM afin de l'étendre à l'ensemble de l'Université, de diffuser un guide pour un enseignement sensible au genre ou encore d'encourager le partage des bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité de genre dans les carrières académiques et scientifiques au sein de l'Alliance universitaire européenne CIVIS, dont l'ULB fait partie.

C. Participation à la marche mondiale des femmes

Avec le mode d'expression qui est le sien, tout comme les années précédentes, la CGSP enseignement recherche a appelé le 8 mars 2022 les membres de la communauté universitaire à un arrêt de travail – la *grève des femmes* – pour mettre en exergue la persistance d'inégalités de genre au sein de l'institution et pour rappeler à celle-ci son engagement pour une université réellement égalitaire pour toutes et tous.

Un piquet de grève, situé dans le haut de l'avenue Paul Héger, sur le campus du Solbosch, a rassemblé une cinquantaine de grévistes – étudiantes, professeures et chercheuses – brandissant des pancartes et des banderoles pour sensibiliser la communauté universitaire et le public de passage contre le sexisme.

Concertée en assemblée inter-corps, une prise de parole s'est déroulée en milieu de journée. Vers 16 heures, les grévistes ont pris la direction du centre-ville pour se joindre à la Marche mondiale des femmes, qui démarrait de la Gare centrale de Bruxelles.

2.3. LES BONNES PRATIQUES DANS L'ENSEIGNEMENT

En 2021-2022, comme chaque année, des étudiantes de l'ULB se sont distinguées dans la compétition organisée par l'Université des femmes, qui récompense des mémoires de master ou des travaux de fin d'études traitant de questions relatives à l'égalité des femmes et des hommes dans une perspective féministe.

Plus globalement, il est réjouissant de constater qu'un grand nombre d'étudiantes et d'étudiants intègrent la problématique de genre dans leur mémoire de fin d'études, démontrant l'intérêt croissant vis-à-vis de cette question, et ce tant dans le chef des étudiantes et étudiants que des promotrices et promoteurs. Les sujets sont variés, dans toutes les disciplines quasiment, témoignant de la richesse des réflexions menées à l'Université. Nos précédentes éditions du présent rapport reproduisaient d'ailleurs une liste de plusieurs dizaines de mémoires portant sur une thématique en lien avec le genre. A défaut jusqu'à aujourd'hui de mots-clés *matières* demandés aux auteures et auteurs, ces inventaires n'étaient toutefois pas totalement exhaustifs ; également, ils reposaient sur des termes (ou abréviations) qui pouvaient ne pas être entièrement représentatifs des sujets pertinents pour l'état de l'égalité de genre. Ainsi, il est envisagé de revoir le procédé pour parvenir à un recueil de mémoires de fin d'études plus approprié. L'outil en ligne Cible+, le moteur de recherche des bibliothèques de l'ULB, permet cependant à toute personne intéressée d'accéder à l'ensemble des mémoires réalisés à l'Université.

A. Le BRULAU, l'école doctorale d'été francophone en études genre

Le BRULAU est la première école doctorale internationale francophone d'été en études genre, organisée par le Centre d'études genre (CEG) de l'Université de Lausanne (UNIL) et la Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité (STRIGES) de la Maison des Sciences humaines de l'ULB. Dédié aux doctorantes et doctorants de toutes les disciplines en sciences humaines et sociales souhaitant renforcer leur formation en études genre, le BRULAU offre une semaine de formation interdisciplinaire, interactive et personnalisée avec des enseignantes et des enseignants reconnus internationalement. Il dispense un encadrement adapté tant aux étudiantes et étudiants au début de leur formation doctorale qu'à celles et ceux plus avancés dans leur démarche de recherche. Les activités se déroulent en français, durant le mois de juin, et se déclinent en quatre formats : des conférences et tables rondes, des ateliers de recherche sur le genre, des séances de mentorat individuelles et des sessions professionnelles.

Comme le prévoit l'alternance, la quatrième édition de l'école doctorale s'est déroulée cette année à l'ULB, du 7 au 11 juin 2022.

Quatre conférences étaient notamment inscrites au programme.

- 1) « Les langages du genre »
– Noémie Marignier (Université Sorbonne Nouvelle, Paris), Laurence Rosier (ULB), Tania Van Hemelryck (UCLouvain)
- 2) « Féminismes et questions trans »
– Pauline Clochec (Université de Picardie Jules Verne), Sonia Corrêa (ULB), Mauro Cabral Grinspan (Global Action for Trans* Equality)

- 3) « *Care* et travail domestique »
 - Florence Degavre (UCLouvain), Chiara Giordano (ULB), Caroline Ibos (Université Paris 8 Vincennes Saint-Denis)

- 4) « Corps et performance »
 - Rachele Borghi (Université Paris-Sorbonne), Aurélie Aromatario (ULB), Magali Le Mens (Université de Genève)

Cette édition s'est clôturée au Musée du design de Bruxelles, par la projection et un débat autour du film documentaire d'Elisa Vandekerckhove, « Les nouvelles guérillères », qui donne la parole à des collectifs de militantes féministes bruxelloises relatant leur vécu sur les actions menées pour occuper l'espace public.

B. Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre

Depuis l'année de sa création en 2017-2018, ce cursus de 60 crédits met en commun les expertises des six universités francophones du pays dans ce domaine, en créant ou en associant des unités d'enseignement spécifiques et originales.

Le programme est composé de cours théoriques, de séminaires, d'unités plus pratiques et d'un mémoire de fin d'études. L'un des six cours du tronc commun obligatoire – *Sexualité, genre et société* – est dispensé par Valérie Piette et David Paternotte. Vingt-deux autres cours et séminaires sont proposés en option par l'ULB dans le cadre de ce Master interuniversitaire qui enseigne les notions clés, les outils méthodologiques ainsi que les fondements historiques illustrant les rapports sociaux de sexe et de sexualité.

En octobre 2021, le Conseil académique a approuvé le renouvellement pour trois ans de la convention qui lie les six partenaires.

Le nombre d'inscriptions à ce cursus ne cesse d'augmenter d'année en année. En 2018-2019, après sa première année d'existence, les effectifs étaient en hausse de 30 %. En 2019-2020, elles ont fait un bond de 65 %. Cette année académique 2021-2022, les inscriptions ont encore augmenté de 25 %. Sur un effectif total de 163 personnes, 149 femmes et 14 hommes se sont inscrits à ce Master.

C. Certificat interuniversitaire : « Les atouts de la diversité : prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion »

L'ULB, en collaboration avec l'UCLouvain, propose depuis la rentrée académique 2021-2022, une formation diplômante conçue spécialement pour répondre aux défis posés par les questions de discrimination et pour saisir l'ensemble des atouts de la diversité et de l'inclusion. Le programme s'adresse aux actrices et acteurs qui se situent en première ligne pour la prise en charge de ces questions ainsi qu'aux responsables d'entreprises et d'organisations chargés de la gestion des ressources humaines, tant dans les secteurs du marchand et du non-marchand que dans le secteur public.

A l'issue de cette formation, il est attendu que les participantes et les participants soient en mesure de :

- 1) maîtriser les notions gravitant autour des questions d'inclusion et de diversité ;
- 2) comprendre les mécanismes socio-psychologiques qui sous-tendent les stéréotypes, les préjugés et la discrimination ;
- 3) maîtriser les aspects juridiques pertinents, singulièrement en matière d'égalité de traitement et de discrimination ;
- 4) dresser un bilan en matière de discrimination et de diversité au sein d'une organisation ;
- 5) objectiver les obstacles qui se dressent sur la voie de la diversité et de l'inclusion et d'y faire face ;
- 6) concevoir et de mettre en pratique un plan de gestion des diversités ;
- 7) communiquer de manière adéquate son plan de diversité en fonction du public.

D. La Commission genre en enseignement supérieur (CoGES)

La Commission genre en enseignement supérieur (CoGES) a été créée au sein de l'ARES, en décembre 2020, à la demande de la Ministre Valérie Glatigny et ce, à la suite d'une résolution parlementaire visant à soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans la lutte contre les discriminations genrées. Cette commission est co-présidée par Laurence Rassel (Ecole de recherche graphique) et Alain Wilkin (membre du Conseil des pouvoirs organisateurs de l'Enseignement officiel neutre subventionné). Elle réunit en son sein les quatre formes d'enseignement, des représentantes et représentants des organisations syndicales ainsi que des organisations étudiantes. Laurence Rosier y représente l'ULB tandis que Jean-Christophe Leloup, en sa qualité de Président du Comité femmes et sciences, en est membre observateur.

Entre autres initiatives, la CoGES a lancé, en mars 2022, un cycle de conférences-débats s'insérant dans « Les Midis de l'ARES ». Cet événement a pour objectif de sensibiliser les autorités politiques et académiques sur l'importance d'initier des politiques de genre au sein des établissements et à l'impact de la question du genre sur le parcours étudiant. Structurés autour de l'intervention de plusieurs expertes et experts, les Midis de l'ARES sont conçus comme un espace de valorisation des travaux de recherche et un lieu d'échanges entre des académiques, des chercheuses et chercheurs, des étudiantes et étudiants, des membres d'ONG, du monde politique ou encore de l'entreprise.

Au programme de la première séance, qui s'est tenue le 24 mars 2022 à l'ARES, les interventions visaient à porter un éclairage sur deux questions fondamentales en matière de genre, à savoir : qu'est-ce qu'une politique de genre et quels sont les mécanismes à l'œuvre dans son institutionnalisation ?

Edithe Antoine, Personne de contact genre à l'UCLouvain, a partagé son expérience sur la mise en place de sa fonction dans cette université. Eve Gilmet, membre du Réseau genre et enseignement supérieur non universitaire (ESNU), et Anh Thy Nguyen, coordinatrice du comité interinstitutionnel « genre » pour les 19 hautes écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles, ont fait part de nombreuses initiatives informelles de mutualisations au sein de ces formes d'enseignement. Eden Rouvreau, étudiant à l'ESA Saint-Luc Liège, mandataire de la FEF et de la CoGES, a témoigné du parcours des étudiantes et des étudiants en lien avec la problématique du genre. Hélène Fueger, déléguée à l'égalité à l'Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL), a fait un exposé sur l'intégration de la thématique de l'égalité dans les hautes écoles suisses.

E. Prix Philippe Maystadt pour l'enseignement de demain

Le Prix Philippe Maystadt pour l'enseignement de demain dans la catégorie Master a été décerné en janvier 2022 à Alice Brogniaux, étudiante à la Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management, pour son mémoire intitulé « Biais de genre dans l'évaluation de l'apprentissage : Questions à choix multiples notées avec des points négatifs ». Cette étude met en évidence que lorsqu'un tel biais est présent – ce qui n'est pas systématiquement le cas – il est significatif et toujours défavorable aux étudiantes. Elle montre en outre que les différences entre étudiantes et étudiants se réduisent au fur et à mesure d'examens successifs, ce qui tendrait à indiquer que la répétition des épreuves pourrait constituer une piste de solution pour supprimer les biais de genre dans les QCM.

F. Prix de l'Université des Femmes 2022

L'Université des Femmes, avec le soutien de la Direction de l'Égalité des chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles, récompense chaque année des étudiantes et étudiants ayant réalisé un mémoire de master ou un travail de fin d'études traitant de questions relatives à l'égalité des femmes et des hommes dans une perspective féministe.

Pas moins de deux prix (sur trois) et deux mentions spéciales (sur deux) ont été attribués à des étudiantes de l'ULB.

Fanny Mayné, étudiante en Faculté de Philosophie et Sciences sociales, a décroché le premier prix pour son mémoire de Master intitulé « Travail, genre et Covid-19 : la confection des masques en période de crise. Le cas des couturières bénévoles amatrices en Belgique ».

Le troisième prix a été octroyé à Camille Deltendre, pour un mémoire en criminologie titré « Du "crime passionnel" au "féminicide" : comment le traitement socio-judiciaire du féminicide intime en Belgique reflète-t-il les inégalités entre les hommes et les femmes qui structurent la société ? ».

La première mention spéciale revient à Laureline Estievenart, étudiante en Faculté de Philosophie et Sciences sociales, pour son mémoire sur « La place des femmes bruxelloises dans l'organisation et le fonctionnement de l'Église : le cas du protestantisme évangélique ». La seconde a été attribuée à Linn Sophie Tramm, étudiante en Master in urban studies (ULB / VUB), pour un travail intitulé « The role of public toilets in the everyday strategies of homeless women ».

2.4. LES BONNES PRATIQUES DANS LA RECHERCHE

Ce chapitre met en valeur l'activité scientifique de l'ULB portant sur une variété de thématiques liées aux études de genre. Il répertorie principalement les travaux de STRIGES et d'autres centres d'étude et de recherche de l'Université, les colloques et les congrès ainsi que les publications – ouvrages et articles – de l'année 2021-2022, témoignant de la diversité des profils qui s'impliquent au quotidien dans le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans l'institution que dans la société.

A. La Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité

La Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité (STRIGES) de la Maison des Sciences humaines (MSH) fédère actuellement plusieurs dizaines d'enseignantes et d'enseignants ainsi que des chercheuses et des chercheurs issus de huit facultés, écoles et instituts de l'ULB. Associant des études interdisciplinaires, STRIGES se veut être un pôle de référence durable en Belgique ainsi qu'à l'étranger. Dotée d'une revue scientifique de qualité, la revue *Sextant*, de la Chaire Suzanne Tassier, de nombreux séminaires et de bien d'autres outils, STRIGES renforce la visibilité et la notoriété des études de genre et promeut de nouvelles recherches innovantes en la matière.

Pour sa séance de rentrée, le 20 septembre 2021, STRIGES a organisé, au Musée juif de Belgique et avec la collaboration de celui-ci, une conférence intitulée « Foi, religions et homosexualité ». Ce moment de dialogue, qui interrogeait la complexité des rapports entre les questions religieuses et homosexuelles, a réuni Fourat Ben Chikha (rapporteur général sur les droits des personnes LGBTI à l'assemblée du Conseil de l'Europe), Anthony Favier (membre de l'association LGBTI+ chrétienne David & Jonathan), Hassan Jarfi (de la Fondation Ihsane Jarfi, qui lutte contre les discriminations et l'homophobie), Françoise Nimal (pasteure de l'Eglise protestante unie de Belgique) et Elisa Schanzer (de *Shabbes 24/7*, Collectif diasporiste juif *queer* en Belgique). Le débat, modéré par David Paternotte, professeur en sociologie et codirecteur de l'Atelier Genre(s) et Sexualité(s), fut l'occasion d'explorer en quoi les identités et les comportements non hétérosexuels peuvent déstabiliser et subvertir les assignations et pratiques normatives du christianisme, du judaïsme et de l'islam.

Au cours de l'année académique 2021-2022, les midis de STRIGES ont été consacrés à des thématiques qui vont de la littérature en passant par la psychologie, l'anthropologie ou encore l'architecture.

- 1) « Circulations, voyages, contaminations : pour une histoire transnationale de l'avortement (Londres, Rome, Paris, 1967-1981) » – Azzura Tafuro, postdoctorante Marie Skłodowska-Curie à la MSH
- 2) « Georges Eekhoud, romancier de l'homosexualité belge fin-de-siècle. Entre histoire orale et littérature queer » – Michael Rosenfeld, chercheur postdoctorant en littérature française et belge du XIX^e siècle et du XX^e siècle, en études queer, LGBT et de genre au sein de STRIGES
- 3) « “Ici et là-bas ; on n'a pas la même vision d'amour” : le sentiment d'amour au sein des couples belgo-laotiens » – Mimy Keomanichanh, postdoctorante au Laboratoire d'anthropologie des mondes contemporains (LAMC)

- 4) « Pourquoi objectifie-t-on (ou pas) autrui dans la vie de tous les jours ? Le rôle de l'orientation sociosexuelle, du féminisme et de la pornographie sur l'objectivation » – Philippe Bernard, chercheur qualifié F.R.S-FNRS au Center for social and cultural psychology (CeSCuP)
- 5) « En quête d'une terre d'accueil : tribulations de la migration haïtienne au Mexique » – Catherine Bourgeois, postdoctorante et collaboratrice scientifique au Laboratoire d'anthropologie des mondes contemporains (LAMC)
- 6) « Travail du corps, travail sur soi : genre et subversion dans le roller derby, l'autodéfense féministe et les pratiques drag king » – Aurélie Aromatorio, aspirante F.R.S-FNRS et membre de (STRIGES)
- 7) « Ce que les féministes font à l'architecture : dégenrer l'histoire et l'espace » – Apolline Vranken, doctorante F.R.S-FNRS à la Faculté d'Architecture La Cambre-Horta

En outre, plusieurs séminaires ont été organisés par l'Atelier Genre(s) et Sexualité(s). Ils ont traité de sujets variés.

- 1) « Les études de genre en Roumanie : d'une institutionnalisation inachevée à la campagne anti-genre » – Ionela Băluță (Université de Bucarest)
- 2) « Euphémisation de l'égalité de genre : les “programmes de transferts conditionnés” en Amérique latine » – Nora Nagels (Université du Québec à Montréal)
- 3) « Intersectional perspectives on the extreme right metapolitical project in Sweden » – Ov Cristian Norocel (Lunds Universitet)
- 4) « Crise sanitaire, genre et vulnérabilités : quelle place pour le *care* ? » – Nolwenn Bühler (Université de Neuchâtel)
- 5) « Parcours de peine et récit de soi dans le continuum des violences de genre » – Natacha Chetcuti Osorovitz (Centrale Supélec – Université Paris-Saclay)
- 6) « En vertu des pouvoirs qui me sont conférés : les expert·es débattent du mariage homosexuel » – Michael Stambolis-Ruhstorfer (Université Bordeaux Montaigne)
- 7) « Qu'est-ce qu'une bonne famille ? » – Sébastien Roux (Chargé de recherche CNRS-EHESS - Université Toulouse Jean Jaurès-Enfea)
- 8) « Ne nous libérez pas, on s'en charge ! Une histoire renouvelée des féminismes de la révolution française à MeToo » – Michelle Zancarini-Fournel (Université Claude Bernard-Lyon I)
- 9) « Recrutement et sélection des donneuses d'ovules en Europe : entre discours altruistes et pressions commerciales » – Cathy HerBrand (De Montfort University)
- 10) « Saving other gays : queer perspectives in foreign policy and international development » – Emil Edenborg (Stocholms Universitet)

- 11) « Enterrer les “enfants non-nés”. Restes d’IVG et pratiques militantes pro-life en Italie » – Martina Avanza (Université de Lausanne)
- 12) « It’s the birthrates. Demographic anxieties and conspiracies of replacement » – Sarah Bracke (Universiteit van Amsterdam)

B. La revue Sextant en ligne sur OpenEdition Journals

Depuis décembre 2021, la revue annuelle Sextant des Editions de l’Université de Bruxelles, spécialisée en études sur les femmes et le genre, est accessible sur la plateforme *OpenEdition Journals*, augmentant ainsi son rayonnement et sa visibilité. Au début de l’année 2022, les trois derniers numéros parus étaient disponibles en libre accès sur cette plateforme. D’autres volumes n’ont pas tardé à s’y ajouter.

C. Ouvrage : « Femmes catholiques en mouvements : Action catholique et émancipation féminine en Belgique francophone (1955-1990) »

La collection « Genre(s) & Sexualité(s) » des Editions de l’Université de Bruxelles a publié un ouvrage de Juliette Masquelier, docteure en histoire et chargée de recherches du F.R.S-FNRS, intitulé « Femmes catholiques en mouvements : Action catholique et émancipation féminine en Belgique francophone (1955-1990) ». Cette étude montre comment, dans une période marquée par de profondes transformations du monde catholique et par le bouleversement des conditions féminines, les organisations d’Action catholique se sont révélées des lieux privilégiés d’adaptation au changement social.

D. Webinaire : « L’impact des mobilisations anti-genre en Roumanie »

L’équipe du projet CAGE (Campagnes anti-genre en Europe), composée de membres de l’Université de Bucarest, de l’Université de Sofia et de l’ULB, s’est réunie en ligne le 2 décembre 2021 avec des représentantes et des représentants d’ONG féministes et LGBT+ roumaines pour établir un état des lieux sur les conséquences des actions menées par les mouvements hostiles à l’égard de l’égalité de genre au sein de ce pays.

E. Conférence et exposition : « L’invisibilisation / l’invisibilité des femmes dans les sciences, techniques, mathématiques et ingénierie »

Le 11 février 2022, à l’occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de sciences et à l’initiative conjointe du projet CALIPER, du collectif OHME et de STRIGES, s’est tenue une conférence intitulée « L’invisibilisation / l’invisibilité des femmes dans les sciences, techniques, mathématiques et ingénierie. Un dialogue avec les sciences humaines et sociales ».

Ce colloque a donné la parole à Mériam Hammou, psychologue sociale et interculturelle et chercheuse à l’ULB, ainsi qu’à Nathalie Stéphanne, spécialiste en géomatique au Service public de Wallonie et membre du réseau Women In Copernicus. La première oratrice a présenté une analyse de genre sur les attitudes des élèves du secondaire par rapport aux STEM (*science, technology, engineering and mathematics*), la seconde, les résultats d’une enquête sur les obstacles que les femmes rencontrent dans une carrière dans l’aérospatiale. Ces exposés ont été suivis d’un débat modéré par Sara Aguirre, cheffe de projet pour CALIPER,

qui rassemblait autour de la table Karine Van Doninck, professeure en biologie, Caroline Closon, professeure en psychologie du travail ainsi qu'Olivier Debeir, professeur et Directeur du Laboratory of Image Synthesis and Analysis de l'École polytechnique de Bruxelles.

Cette initiative s'est tenue dans le Laboratoire de Haute Tension de l'École polytechnique de Bruxelles sur le campus du Solbosch, le même jour que l'inauguration de l'exposition annuelle du projet Femmes, arts, sciences et technologies (F.A.S.T). L'exposition, qui est restée ouverte au public jusqu'au 6 mars 2022, avait pour objectif de créer des points de rencontre entre les disciplines artistiques et scientifiques et de sensibiliser le public à la question de l'égalité de genre en valorisant la production intellectuelle féminine.

F. Séminaire : « Genre et catholicisme »

La première édition du séminaire « Genre et catholicisme », organisée conjointement par la Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité (STRIGES) et le Centre interdisciplinaire d'étude des religions et de la laïcité (CIERL), a été lancée en février 2022. Cette initiative est née du double constat que la grille d'analyse du genre est fondamentale pour comprendre les religions et que le genre, par ses implications (bio)éthiques et son potentiel de subversion des normes (cis)genrées et (hétéro)sexuelles, résonne d'une manière toute particulière dans les discours religieux.

Mathilde Lucic, Juliette Masquelier et Cécile Vanderpelen, toutes trois à l'origine de cette initiative, se sont fixées comme objectifs de favoriser les rencontres entre différents champs disciplinaires et celles et ceux qui les pratiquent mais également de partager des questionnements méthodologiques ou théoriques et stimuler l'intérêt des chercheuses et des chercheurs pour ces terrains de recherche. La volonté est également d'ouvrir un espace de discussion et de retours constructifs dans un cadre bienveillant.

Ce séminaire, accessible à la fois en ligne et en présentiel à la Maison des Sciences humaines, a proposé, de février à juin 2022, six conférences-débats :

- 1) « Genre, catholicisme... et féminisme ? Les mouvements féminins, des lieux d'*agency* et d'adaptation au changement social (1960-1990) »
– Juliette Masquelier (ULB)
- 2) « De la récupération du religieux dans la déshumanisation des femmes durant le génocide des Tutsi du Rwanda (1990-1994) » – Liberata Gahongayire (ULB)
- 3) « Libre et responsable. Organiser la sexualité dans des centres de planning familial catholiques au temps de la “révolution sexuelle” » – Anne-Sophie Crosetti (ULB)
- 4) « Le travail des retraitées. Perspectives sur la congrégation de Catherine de Francheville (XVII^e - XVIII^e siècles) – Sarah Barthélemy (UCLouvain Saint-Louis – Bruxelles / Durham University)
- 5) « Mouvements de jeunesse catholiques, genres et sexualités : enjeux méthodologiques et théoriques (Belgique, XX^e siècle) »
– Camille Banse (UCLouvain)

- 6) « Le travail des femmes dans les institutions charitables : archives et méthode (Belgique, XIX^e - XX^e siècles) » – Mathilde Lucic (ULB)

G. Webzine PRISME : « Sexe-genres-identités : dé-construction »

PRISME, un webzine créé par des étudiantes et étudiants ainsi que des doctorantes et doctorants, a pour but d'appréhender la complexité de nos sociétés en s'appuyant sur une démarche multidisciplinaire.

Le troisième numéro « Hiver 2022 », mis en ligne au mois de février 2022, était consacré aux identités, genres et sexualités.

Partant du constat que de plus en plus de personnes remettent en cause les stéréotypes sociétaux en ces matières, PRISME s'est penché sur les conséquences de cette évolution qui bouscule les bases binaires dominantes jusqu'à présent.

Les contributions à ce dossier portaient sur les sujets ci-après.

- 1) « De la médicalisation à l'autodétermination des personnes intersexuées » et « Les genres et les sexualités sont des constructions sociales qui évoluent »
– Audrey Aegerter, doctorante à l'Atelier « Genre(s) et sexualité(s) »
- 2) « Catégoriser les différentes identités ? » – Loan Lissens, Président du Cercle LGBTQIA+ de l'ULB
- 3) « Comment se forme le sexe d'un individu ? » – Cécile Brachet, endocrinologue pédiatrique à l'Hôpital universitaire des enfants Reine Fabiola (HUDERF)
- 4) « Représentations genrées : le rôle de la langue » – Laurence Rosier, linguiste et Conseillère de la Rectrice pour la politique de diversité et de genre
- 5) « Le droit, outil de lutte sociale pour la transidentité » – Charly Derave, doctorant au Centre de recherche Perelman de Philosophie du Droit à l'ULB, et Nicolas Lecoq, ancien étudiant de la Faculté de Droit et de Criminologie de l'ULB
- 6) « Les mouvements anti-genre au Brésil » – Gustavo Gomes Da Costa Santos, docteur en science politique, postdoctorant à l'ULB
- 7) « Les femmes face aux discriminations et inégalités numériques »
– Ana Maria Corrêa, attachée au Centre des droits et technologies de la KULeuven

H. Worskshop DULBEA in gender economics

Le 25 février 2022, le Centre de recherche d'économie appliquée de la Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management (DULBEA) a organisé un *workshop* sur les effets du genre sur l'économie.

Parmi les six communications exposées par des chercheuses et chercheurs issus de différentes universités européennes durant ce colloque, celle d'Agnès Charpin, membre du DULBEA

traitait des facteurs à l'origine de la ségrégation professionnelle basée sur le genre. Son étude, intitulée « *Gender differences in early occupational choices : evidence from medical speciality selection* », montre que face à une offre identique de postes disponibles, les étudiantes et étudiants en médecine prennent des décisions professionnelles radicalement différentes. Les femmes choisissent les postes caractérisés par des exigences de salaire et de temps moindres, moins de concurrence et une contribution sociale plus élevée. Par ailleurs, lorsqu'elles sont contraintes dans leurs choix, les femmes privilégient davantage l'endroit où elles vont vivre que leurs homologues masculins.

I. Publication : Peut-on en finir avec le virilisme en politique ?

L'ULB est partenaire de *The Conversation France*, un média en ligne qui conjugue expertise universitaire et savoir-faire journalistique en proposant au grand public des articles écrits par des chercheuses et des chercheurs en collaboration avec une équipe de journalistes expérimentés.

Le 3 mars 2022, le site de l'ULB a relayé l'une des analyses publiées dans ce média par Clémence Deswert, doctorante en science politique au Centre d'étude de la vie politique (CEVIPOL), qui résonnait avec l'actualité marquée par la guerre en Ukraine et la figure de son instigateur, le Président russe Vladimir Poutine, souvent pointé comme une incarnation de la virilité au pouvoir. Dans cet article, consultable intégralement sur le site de *The Conversation France*, Clémence Deswert, lauréate du Prix « Genre et Covid-19 » décerné par le Comité femmes et sciences, inscrit ce constat dans une réflexion plus large sur l'association traditionnelle du leadership politique à la masculinité qui rend le parcours des femmes en politique plus complexe.

J. Colloque : « Collaborations entre intellectuel·le·s queer 1880-1920 »

La Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité (STRIGES) est à l'initiative d'un colloque qui s'est déroulé les 4 et 5 mai 2022 dans la salle de réception de la Maison des Sciences humaines, et qui était également accessible en ligne. Les contributions, rehaussées par la présence d'intervenantes et intervenants d'envergure internationale, ont évoqué comment, dans le contexte européen, les intellectuelles et intellectuels *queer* s'entraident pour diffuser les publications dans lesquelles elles et ils défendent leur droit à aimer librement. Ces collaborations ont été envisagées comme des interactions qui ne représentent pas simplement l'expression de sentiments sympathiques ou amicaux, ou une solidarité autour d'amours réprimées par la morale de leur temps, mais bien comme les premières lueurs d'un combat commun pour légitimer ces sentiments. Le rôle de ces associations, examiné dans cette perspective, a permis d'étudier comment ces intellectuelles et intellectuels *queer* construisent et revendiquent des traits d'identité sexuelle communs dans leurs écrits. Ces nouvelles représentations expriment un désir de subvertir le discours dominant sur ces sentiments, que cela soit dans des œuvres littéraires ou dans des articles de presse et de revue.

K. Séminaire : « Gender inequalities in research funding »

Le 16 juin 2022, le Centre d'étude de la vie politique (CEVIPOL), la Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité (STRIGES) et CALIPER ont organisé conjointement un séminaire sur le thème des inégalités de genre dans la recherche qui s'est

déroulé dans la Salle Rokkan de l'Institut de sociologie, sur le campus du Solbosch. Elisa Bellotti, maître de conférences à l'Université de Manchester, invitée pour l'occasion, et Daniele Carati, Directeur du Département de soutien à l'innovation et à la recherche de l'ULB et membre du Comité de pilotage du projet CALIPER, ont fait part de leur expertise sur cette question.

L. Exposition : « Femmes et handicap »

L'Association internationale pour la formation et la recherche en intervention sociale a choisi Bruxelles pour la 9^e édition de son congrès annuel. Intitulé « Paroles, expériences et actions des usagères et usagers de l'intervention sociale : rendre visible l'invisible », cet événement, qui s'est déroulé du 5 au 8 juillet 2022, était organisé conjointement par l'Association internationale pour la formation, la recherche et l'intervention sociale (AIFRIS), la HE2B, la Fédération des CPAS et l'ULB, qui lui a accordé un soutien financier via le budget de la Commission culturelle. Il a rassemblé un panel de 450 congressistes, composé de chercheuses et de chercheurs, de formatrices et de formateurs mais également de travailleuses et de travailleurs sociaux et d'usagères et d'usagers de l'intervention sociale, réunis autour de contributions aux formats diversifiés (conférences, prestations artistiques, présentation d'outils participatifs co-construits avec les publics, carrefours de savoirs).

Pour l'ULB, le Centre de recherche METICES (Migrations, Espaces, Travail, Institutions, Citoyenneté, Epistémologie, Santé) a été choisi comme partenaire principal pour porter le projet et accueillir, au sein du campus du Solbosch, des congressistes issus des quatre coins de la Francophonie pour des conférences, des ateliers artistiques, des spectacles et des expositions. L'une d'elles, créée par le Collectif Oser(s) et intitulée « Femmes et handicap », était installée, durant les quatre jours du congrès, au rez-de-chaussée du hall du Bâtiment S. Elle proposait, en mots et en images, des témoignages de femmes qui bousculent les préjugés et dénoncent les discriminations liées au handicap.

2.5. LES BONNES PRATIQUES DANS LE DOMAINE DES SERVICES À LA COLLECTIVITE

De tout temps, la communauté de l'ULB a exprimé un fort engagement citoyen pour la promotion des femmes ainsi que pour l'égalité des sexes et des genres, tant en son sein qu'à l'extérieur de ses murs. Les diverses activités qui ont été organisées durant l'année académique 2021-2022, à savoir des expositions, des projections cinématographiques, des ouvrages, des colloques, des conférences ainsi que des concerts, s'inscrivent dans cette même veine. Les groupes à leur initiative sont variés, allant des Autorités académiques de l'Université aux cercles et bureaux étudiants. Les travaux du Comité femmes et sciences sont également évoqués en fin de chapitre.

A. Colloque : « Sexualité et classes sociales »

La Maison des Sciences de l'homme de Lyon est à l'initiative d'un colloque qui s'est déroulé en son sein du 29 septembre au 1^{er} octobre 2021 sur le thème « Sexualité et classes sociales ». Ce colloque, soutenu par la Faculté de Philosophie et Sciences sociales de l'ULB, a accueilli la parole d'académiciennes et académiciens de nombreuses universités françaises et internationales parmi lesquels Lucas Monteil, postdoctorant au Laboratoire d'anthropologie des mondes contemporains de l'ULB.

B. Conférence : « L'avortement dans l'Union européenne. Acteurs, enjeux et discours »

Le 14 octobre 2021, l'Institut de sociologie de l'ULB a inauguré un nouveau cycle de conférences intitulé « Les livres de l'IS ». Bérengère Marques-Pereira, sociologue, professeure à la Faculté de Philosophie et Sciences sociales de l'ULB et membre de l'équipe de STRIGES, y a présenté son livre intitulé « *L'avortement dans l'Union européenne. Acteurs, enjeux et discours* », publié aux Editions du Centre de recherche et d'information socio-politiques (CRISP) d'ores et déjà évoqué dans la précédente édition de ce rapport.

C. Festival : « I love science »

Lors du Festival *I love science*, un évènement organisé les 15 et 16 octobre 2021 par visit.brussels et Innoviris pour la Région de Bruxelles-Capitale, Sara Aguirre, cheffe de projet pour CALIPER, a eu l'opportunité de présenter le Plan d'égalité de genre pour les STEM de l'ULB dans le cadre d'une table ronde organisée par l'asbl Nighthawks. Rania Charkaoui (WomIn Tech, Ecole polytechnique de Bruxelles) et Asma Boujtat, lauréate du prix WATS (Women award in technology and science), y participaient également.

D. Conférence-débat : « Internet et intimités »

Le 24 octobre 2021, l'Atelier Genre(s) et Sexualité(s) s'est associé à l'Observatoire du sida et des sexualités et à la Revue Nouvelle pour organiser, dans le cadre du Festival des libertés, une conférence-débat sur les conséquences de l'usage de plus en plus généralisé des sites et des applications de rencontre. Si ces outils sont susceptibles de libérer les personnes de certaines contraintes, ils posent de nouveaux défis en termes de confiance et de respect de la vie privée. Trois conférenciers – parmi lesquels Renaud Maes, chargé de travaux pratiques à

l'ULB et rédacteur en chef de la Revue Nouvelle – étaient invités à s'exprimer sur la question « *Comment conjuguer autodétermination, liberté sexuelle et sécurisation des données ?* ».

E. Conférence-débat : « Training for empowerment. Evidence and lessons learned on how to investigate how microfinance services can strengthen the position of women »

Nina Hansen, professeure associée à la *Faculty of Behavioural and Social Sciences* de l'Université de Groningen (Pays-Bas), a donné, le 26 octobre 2021, une conférence au Center for Social and cultural psychology (CeSCuP) de l'ULB. Elle a notamment évoqué dans son exposé les conséquences, sur les femmes des pays du Sud, de l'utilisation des services de microfinance (microcrédits, formation). Les résultats de ces programmes sont parfois inattendus. S'ils sont destinés à l'origine à favoriser l'autonomisation des femmes, ces services ont parfois été mis en œuvre sans tenir compte des relations de pouvoir entre les femmes et leurs partenaires, entraînant ainsi une augmentation de la violence au sein des couples. Afin de stimuler le changement social et favoriser l'équité entre les sexes, la conférencière a tracé des pistes de solutions pour éviter ces biais. Elle a en outre rendu compte de ses différentes expériences de terrain au Vietnam et au Sri Lanka.

F. Conférence : « Minoritaires en Iran : enjeux épistémologiques »

Le 24 novembre 2021, la Maison des Sciences humaines de l'ULB a accueilli Lucia Direnberger, chargée de recherche en sociologie au Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et professeure invitée à la Maison des Sciences humaines, pour une présentation sur les enjeux épistémologiques de la question minoritaire et des rapports de pouvoir en Iran. Elle a traité plus particulièrement des travaux anglophones sur les transidentités en Iran en restituant la diversité d'ancrage théorique, de démarche méthodologique et de positionnement scientifique au sein de cette littérature scientifique.

G. Ciné-débat : « Fly so far »

Dans le cadre des ciné-débats de l'*Equality Law Clinic* de l'ULB, le film documentaire de Céline Escher « *Fly So Far* » a été projeté le 1^{er} décembre 2021 dans l'amphithéâtre Henri Lafontaine sur le campus du Solbosch.

Ce film suit le parcours de Teodora Vásquez et d'un groupe de femmes nommées les « *Seventeen* » qui luttent pour recouvrer la liberté suite à leur condamnation à des peines allant jusqu'à 30 ans de prison pour avoir eu recours à un avortement dans leur pays, le Salvador. La projection a été suivie d'un débat modéré par Isabelle Rorive, professeure de Droit à l'ULB et co-fondatrice et coordinatrice de l'*Equality Law Clinic*, auquel ont participé David Oppenheimer, Clinical professor of Law à University of California, Diane Roman, professeure de Droit à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, ainsi que Katarzyna Wazynska-Finck, doctorante à l'European University Institute et chercheuse-visitante à l'ULB.

H. Séminaire : « LGBT+ protest strategies in authoritarian contexts. The case of Russia and Turkey »

Le 10 décembre 2021, le Centre d'étude de la vie politique de l'ULB (CEVIPOL) a organisé un séminaire en ligne centré sur l'activisme des communautés LGBT+ dans les régimes

autoritaires, et plus spécifiquement en Turquie et en Russie. Deux postdoctorantes menant des recherches sur ces questions y ont présenté leurs travaux : Radzhana Buyantueva (ULB) et Maryna Shevtsova (Université de Ljubljana, KU Leuven).

I. Evènement : « From Brussels to the world : towards gender-balanced urban development and resilient cities »

En collaboration avec Cities Alliance, une plateforme internationale dont l'une des missions vise à créer des villes plus inclusives et sûres pour toutes et tous, la Faculté d'Architecture de l'ULB a organisé un « *Urban thinker event* ». Cette initiative s'est déployée en deux temps.

Le 22 avril 2022, une demi-journée préparatoire à l'évènement a été organisée par la Faculté d'Architecture. Elle a pris la forme d'un atelier pendant lequel une version adaptée du programme *Women's engagement in cities*, développé par Cities Alliance, a été utilisée comme outil pour cartographier les obstacles, les opportunités et les vulnérabilités auxquels les étudiantes sont confrontées dans les différentes dimensions de leur vie de citoyenne bruxelloise. Celles-ci concernent notamment l'accès aux espaces verts, les opportunités de formation entrepreneuriales au changement climatique, le rôle des femmes dans la société civile et dans l'activisme pour un Bruxelles juste pour le climat ou encore la voix des étudiantes et des étudiants dans l'élaboration participative des politiques urbaines et environnementales.

Les conclusions de cette journée d'action ont alimenté la table ronde qui s'est déroulée dans la deuxième phase de l'initiative, le 2 juin 2022.

Cet évènement, qualifié d'*Urban thinker event* et intitulé « From Brussels to the world : towards gender-balanced urban development and resilient cities » a été organisé dans l'Auditorium Victoire Bourgeois situé dans le bâtiment abritant la Faculté d'Architecture, Place Flagey, à Bruxelles. Il a accueilli les interventions de praticiennes et praticiens ainsi que de représentantes et représentants de l'Union européenne, des organisations de la société civile et du milieu universitaire, qui ont échangé sur les stratégies visant à soutenir l'intégration de la variable genre dans les plans d'adaptation au climat urbain.

J. Conférence : « Femmes en politique et cyberharcèlement »

Le Pôle Charleroi de l'ULB participe chaque année aux activités du collectif « Femmes de mars » en partenariat avec la Ville de Charleroi. Ce programme, articulé autour de la Journée internationale des droits des femmes, propose des conférences, expositions, ateliers et rencontres destinés à susciter la réflexion collective.

Pour l'édition 2022, le centre de recherche TRANSFO (Research Centre for Social Change) a accueilli, le 24 mars 2022, Mireille Lalancette, professeure en communication politique à l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) pour une conférence sur les femmes en politique et le cyberharcèlement.

L'intervenante a présenté les résultats d'une recherche menée au Canada, auprès d'élues et d'élus, les interrogeant sur leurs perceptions et expériences du cyberharcèlement. La conférencière s'est attachée ensuite à décrire les différentes formes que peut prendre ce phénomène et les différentes manières d'y réagir et de le contrer. La présentation s'est achevée par un moment d'échanges avec le public.

K. Colloque : « Femmes et justice »

Le 19 mai 2022, un colloque intitulé « Femmes et justice », organisé à l'initiative de l'Association syndicale des magistrats, en collaboration avec le Centre de droit pénal de l'ULB, le Centre de recherches pénalité, sécurité et déviances, le Centre de droit public et le Centre d'histoire du droit et d'anthropologie juridique, visait à défricher le rôle et la place des femmes au sein de la justice ainsi que le rapport de la justice avec les femmes justiciables dans différentes procédures (droit pénal, social, familial, des étrangers, etc.). Carla Nagels, membre du Centre de recherches criminologiques et professeure à l'ULB, partageait avec Marie Messiaen, présidente de l'Association syndicale des magistrats, la coordination scientifique de cet évènement qui s'est déroulé dans la salle Dupréel, sur le campus du Solbosch.

En conjuguant des interventions de praticiennes et praticiens de la justice et de chercheuses et chercheurs travaillant sur les pratiques judiciaires, le colloque a permis d'offrir un double regard sur différentes thématiques liées à la place des femmes dans l'institution judiciaire, qu'elles travaillent en son sein ou qu'elles doivent un jour y avoir recours.

Partant du constat que les actrices professionnelles de la justice sont de plus en plus majoritaires, les questions principales sur l'égalité de genre ont été posées. Se trouvent-elles sur un pied d'égalité avec leurs homologues masculins ? Sont-elles sur ou sous-représentées dans certains domaines de la justice ? Elaborent-elles les mêmes représentations sociales de leur travail ? Sont-elles, en tant que professionnelles de la justice, à l'abri de discriminations ou de violences sexistes ?

Par ailleurs, les outils législatifs visant à protéger les femmes victimes de violences ont également été soumis au questionnement, notamment par l'analyse de l'impact du genre sur des procédures censées être, a priori, « neutres ».

L. Colloque : « Consent, ethics and activism : re-thinking historical practice post-MeToo »

Le Centre d'archives et de recherches pour l'histoire des femmes (CARHIF) a organisé, le 6 mai 2022, un après-midi sur le thème du consentement et de l'éthique dans une perspective historique, en accordant une attention particulière à la manière dont les historiennes et historiens abordent leurs sujets et leurs sources.

Dans le sillage du mouvement MeToo, un nombre croissant de femmes se sont prononcées publiquement contre les auteurs de violences sexuelles, ce qui a attiré l'attention sur le caractère structurel et persistant des silences passés. En prenant ces développements sociaux comme point de départ, le colloque était structuré sur deux axes. Durant la première partie, les intervenantes se sont penchées sur l'histoire récente du concept de consentement et sur la manière dont les acteurs historiques y ont porté attention – ou pas. A cette occasion, Juliette Masquelier, docteure en histoire et membre de la Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité (STRIGES), a prononcé une communication intitulée « Marital duty and harmonious relations : a Catholic concern in the 1950's ».

La deuxième partie du colloque plaçait au centre du débat le consentement des sujets de la recherche historique ainsi que le défi de garantir un tel consentement dans la pratique de la

recherche aux niveaux individuel et collectif. Laura Di Spurio, postdoctorante à l'Université d'Oxford y a participé en donnant un exposé intitulé « The deaths and lives of girls. Murders, emotions, and gender vulnerability in European cities at the turn of the twentieth century (1880-1914) ».

L'évènement s'est déroulé dans les locaux de la Maison Amazone - Carrefour de l'égalité de genre, créée il y a plus de 20 ans au cœur de Bruxelles, qui réunit une vingtaine d'associations de femmes belges.

M. Séminaire : « Vivre avec le Covid. Dialogues transdisciplinaires »

Durant l'année 2021-2022, l'Observatoire du sida et des sexualités a programmé, durant le temps de midi, un séminaire en huit séances destiné à ouvrir un dialogue transdisciplinaire sur l'épidémie du Covid, sa gestion publique et les multiples enjeux qui se posent depuis la découverte du virus en décembre 2019, tant sur le plan scientifique et politique, qu'aux niveaux économique, socio-culturel, psychologique ou philosophique.

La séance du 28 avril 2022 a été consacrée à l'impact du Covid sur les inégalités entre les hommes et les femmes. Hassina Semah, ancienne étudiante de l'ULB et actuellement formatrice indépendante sur les questions de genre, de diversité, de violences et de discrimination, était invitée à s'exprimer en compagnie de deux enseignantes à l'ULB : Valérie Piette, historienne spécialiste en histoire du genre, et Sandrine Detandt, psychologue et Directrice de l'Observatoire du sida et des sexualités.

N. Ouvrage : « Du couscous et des meetings contre l'émigration clandestine »

Le 19 mai 2022, le REPI de l'ULB (Recherche et études en politique internationale) a accueilli Emmanuelle Bouilly, maître de conférences à Sciences Po Bordeaux au sein du laboratoire de recherche LAM (Les Afriques dans le Monde) pour présenter son ouvrage, intitulé « Du couscous et des meetings contre l'émigration clandestine ». Cette étude traite de la mobilisation féminine contre l'émigration, à partir du Sénégal, de jeunes hommes qui partent en pirogue pour tenter d'atteindre l'Europe, dans un contexte où les politiques migratoires européennes contribuent à faire de la Méditerranée un cimetière. L'étude analyse comment des femmes ont pris en charge le deuil et la perte d'un fils dans ces circonstances, par le biais d'un type de mobilisations particulières qui prennent la forme d'association revendicative, de groupes de parole, de mutuelle de crédit et coopérative de travail où les adhérentes réalisent des actions d'entraide, des activités artisanales et commerciales, des campagnes de sensibilisation, et des témoignages publics critiques. L'auteure montre ainsi que se mobiliser n'équivaut pas toujours à protester et que s'enfermer dans une telle conception légitimiste de la « bonne » mobilisation et du « bon » mouvement social tend mécaniquement à invisibiliser des formes de revendications et de prise en charge du malheur social particulièrement investies par les femmes.

O. Participation au Comité femmes et sciences

Institué par le Décret de la Communauté française du 10 mars 2016, le Comité femmes et sciences s'est réuni au sein de l'ARES (Académie de recherche et d'enseignement supérieur) les 7 septembre 2021, 22 novembre 2021, 18 janvier 2022, 14 mars 2022, 3 mai 2022 et le 13 juin 2022. Son objectif est de promouvoir et d'améliorer la participation équilibrée des femmes et des hommes aux carrières scientifiques et académiques. Chaque université y est

représentée. C'est l'ULB qui assume actuellement la présidence du Comité, par la voix de Jean-Christophe Leloup. Patricia Mélotte, Personne ressource genre et diversité pour l'ULB, et Laurence Rosier, Conseillère de la Rectrice à la politique de genre, y siègent également.

Dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le Comité femmes et sciences a organisé, le 23 novembre 2021, un colloque intitulé « Ne restons pas complices ! » qui visait à apporter un nouvel éclairage sur le harcèlement sexuel en milieu universitaire, un phénomène qui touche majoritairement les étudiantes, les jeunes chercheuses et les personnes occupant des postes à moindre responsabilité. L'après-midi a débuté par la représentation, sur les planches du Théâtre Marni à Ixelles, de la pièce de théâtre « #MeTooAcademia : the learning curve », créée par la troupe de théâtre néerlandaise Het Acteursgenootschap. Elle s'est poursuivie par l'intervention de Manon Bergeron, titulaire de la chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur à l'Université du Québec (Montréal), qui a fait part de l'état des connaissances en la matière dans son pays et a évoqué les bonnes pratiques afin de permettre à la situation d'évoluer partout dans le monde. Pour clôturer la journée, le rapport des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S-FNRS sur l'état de l'égalité de genre a été présenté par Patricia Melotte, suivi par un échange de questions-réponses avec le public.

Pour la troisième année consécutive, le Comité a décerné deux prix d'une valeur de 1.000 euros chacun. Le Comité tient par là à souligner l'importance du Master de spécialisation en études de genre qui permet la transmission et la diffusion de connaissances essentielles en matière d'égalité hommes-femmes dans les domaines académique et scientifique. Ces prix récompensent les deux meilleurs types de mémoires (recherche et stage) traitant de la question du genre et de l'égalité des sexes, quelle que soit la discipline scientifique concernée, et qui se distinguent par leur originalité, leur qualité scientifique et leurs perspectives sociétales. Seule condition d'éligibilité : avoir obtenu une note égale ou supérieure à 16/20.

En septembre 2021, le jury a décerné deux prix du mémoire-recherche ex aequo. L'un à Anne-Isabelle Thuysbaert pour son mémoire intitulé « Le double standard du droit européen anti-discrimination : vers une approche intersectionnelle des discriminations ? » et l'autre à Fanny Goerlich pour son travail portant le titre « Le genre des marges littéraires. Approche féministe et critique du canon des universités francophones de Belgique ».

Le prix du mémoire-stage a quant à lui été attribué pour un travail réalisé par Sandrine Guillaume intitulé « Avortement : corps médical et corps des femmes, une question d'engagement féministe ? ».

A la fin de l'année 2021, le Comité femmes et sciences a en outre attribué le premier Prix de la recherche Genre et Covid-19 à Clémence Deswert, doctorante en science politique à l'ULB, pour son travail intitulé « *The Praise for a 'Caretaker' Leader: Gendered Press Coverage of Prime Minister Sophie Wilmès in a COVID-19 Context* ». Cette recherche, qui avait pour objectif d'analyser l'impact du contexte de la pandémie de Covid-19 sur la construction genrée du leadership politique dans les médias, s'est appuyée sur une étude de cas : le traitement par la presse belge francophone du leadership politique exercé par la Première Ministre Sophie Wilmès au cours de son mandat (octobre 2019 - septembre 2020).

ANNEXES STATISTIQUES⁴

⁴ Dans les tableaux ci-après de cette section, par convention, les pourcentages relatifs à des effectifs de moins de cinq personnes sont repris entre parenthèses.

3.1. LA COMMUNAUTE ETUDIANTE DE L'ULB

Le nombre d'inscriptions à l'ULB poursuit sa courbe ascendante. En 2021-2022, les effectifs étudiants ont augmenté de plus de 2.000 membres. La ventilation entre les femmes et les hommes reste quant à elle stable, les premières étant majoritaires.

Les étudiantes sont plus nombreuses que leurs homologues masculins à avoir obtenu leur diplôme de premier cycle de base dans les secteurs de la Santé et des Sciences humaines et sociales (excepté dans les domaines de la Philosophie et des Sciences de la motricité où l'équilibre est atteint, et dans ceux des Sciences économiques et de gestion où les hommes sont majoritaires). Pour ce qui est du secteur des Sciences et techniques, les hommes sont plus nombreux à l'avoir obtenu dans le domaine des Sciences de l'ingénieur et technologie ainsi que dans celui des Sciences. La parité est atteinte dans le domaine des Sciences agronomiques et ingénierie biologique tandis que la proportion de femmes diplômées dans le domaine de l'Art de bâtir et urbanisme est plus importante

Concernant les inscriptions dans le deuxième cycle de base, les effectifs féminins s'étoffent dans le secteur des Sciences économiques et de gestion pour dépasser légèrement ceux des hommes. Au niveau de la diplomation, l'équilibre de genre tend à se rétablir dans le secteur des Sciences.

Relativement aux effectifs inscrits au doctorat par rapport à la diplomation, la tendance à l'augmentation en proportion des femmes ne concerne que les doctorantes diplômées dans le secteur de la Santé, comme en 2019-2020. Néanmoins, les femmes restent majoritaires dans deux des quatre secteurs, celui des Sciences et techniques diplômant un nombre comparativement important de doctorants masculins.

Tableau 1 : Etudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULB pour l'année académique 2021-2022

	Nombre de personnes	%
Femmes	21.408	57,60
Hommes	15.756	42,40
Total général	37.164	100

Source : db BANNER, situation au 1^{er} mai 2022

Tableau 2 : Etudiant·e·s diplômé·e·s à l'ULB pour l'année académique 2020-2021

	Nombre de personnes	%
Femmes	4.917	60,71
Hommes	3.182	39,29
Total général	8.099	100

Source : db BANNER, situation en fin d'année académique 2020-2021

Tableau 3 : Etudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2021-2022 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	63,47	36,53	21.448
Philosophie	40,38	59,62	317
Langues, lettres et traductologie	73,03	26,97	1.650
Histoire, histoire de l'art et archéologie	57,31	42,69	1.094
Information et communication	68,32	31,68	1.212
Sciences politiques et sociales	60,45	39,55	3.947
Sciences juridiques	68,55	31,45	3.905
Criminologie	74,32	25,68	366
Sciences économiques et de gestion	43,84	56,16	4.685
Sciences psychologiques et de l'éducation	80,43	19,57	4.272
Santé	59,55	40,45	8.370
Sciences médicales	59,53	40,47	3.588
Sciences vétérinaires	78,52	21,48	270
Sciences dentaires	57,28	42,72	302
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	69,86	30,14	1.692
Sciences de la motricité	44,18	55,82	1.711
Sciences de la santé publique	65,06	34,94	807
Sciences et techniques	37,61	62,39	7.166
Sciences	34,19	65,81	3.314
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	49,44	50,56	536
Sciences de l'ingénieur et technologie	23,26	76,74	1.664
Art de bâtir et urbanisme	55,08	44,92	1.652
Art	64,44	35,56	180
Art et sciences de l'art	55,56	44,44	27
Arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication	66,01	33,99	153
Total général	57,60	42,40	37.164

Source : db BANNER, situation au 1^{er} mai 2021

Tableau 4 : Etudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULB dans le premier cycle de base par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2021-2022 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	61,35	38,65	11.150
Philosophie	41,53	58,47	118
Langues, lettres et traductologie	72,79	27,21	1.073
Histoire, histoire de l'art et archéologie	56,98	43,02	695
Information et communication	66,21	33,79	506
Sciences politiques et sociales	55,13	44,87	1.413
Sciences juridiques	71,78	28,22	1.917
Sciences économiques et de gestion	40,83	59,17	3.052
Sciences psychologiques et de l'éducation	79,04	20,96	2.376
Santé	57,85	42,15	3.345
Sciences médicales	58,72	41,28	625
Sciences vétérinaires	78,81	21,19	269
Sciences dentaires	61,02	38,98	118
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	69,91	30,09	1.080
Sciences de la motricité	42,22	57,78	1.253
Sciences et techniques	37,93	62,07	3.928
Sciences	28,04	71,96	1.619
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	52,17	47,83	391
Sciences de l'ingénieur et technologie	22,54	77,46	732
Art de bâtir et urbanisme	56,24	43,76	1.186
Total général	55,72	44,28	17.045

Source : db BANNER, situation au 1^{er} mai 2022

Tableau 5 : Diplômé·e·s pour le premier cycle de base à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2020-2021 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	63,84	36,16	1.748
Philosophie	50,00	50,00	14
Langues et lettres	75,13	24,87	189
Histoire, art et archéologie	59,63	40,37	109
Information et communication	67,78	32,22	90
Sciences politiques et sociales	62,66	37,34	233
Sciences juridiques	65,92	34,08	358
Sciences économiques et de gestion	43,24	56,76	414
Sciences psychologiques et de l'éducation	82,11	17,89	341
Santé	62,65	37,35	498
Sciences médicales	62,99	37,01	127
Sciences vétérinaires	88,37	11,63	43
Sciences dentaires	50,00	50,00	38
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	75,28	24,72	89
Sciences de la motricité	53,73	46,27	201
Sciences et techniques	35,41	64,59	545
Sciences	31,50	68,50	200
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	50,00	50,00	70
Sciences de l'ingénieur	14,81	85,19	135
Art de bâtir et urbanisme	53,57	46,43	140
Total général	58,08	41,92	2.791

Source : db BANNER, situation en fin d'année académique 2020-2021

Tableau 6 : Etudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULB dans le deuxième cycle de base par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2021-2022 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	67,04	32,96	8.993
Philosophie	45,53	54,47	123
Langues, lettres et traductologie	72,65	27,35	446
Histoire, histoire de l'art et archéologie	59,49	40,51	274
Information et communication	71,34	28,66	649
Sciences politiques et sociales	64,35	35,65	2.269
Sciences juridiques	66,77	33,23	1.646
Criminologie	74,65	25,35	359
Sciences économiques et de gestion	50,24	49,76	1.479
Sciences psychologiques et de l'éducation	83,12	16,88	1.748
Santé	61,66	38,34	2.559
Sciences médicales	60,45	39,55	1.029
Sciences dentaires	54,39	45,61	114
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	70,93	29,07	313
Sciences de la santé publique	66,57	33,43	727
Sciences de la motricité	50,00	50,00	376
Sciences et techniques	39,34	60,66	2.148
Sciences	41,57	58,43	1.169
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	44,55	55,45	110
Sciences de l'ingénieur et technologie	24,51	75,49	510
Art de bâtir et urbanisme	51,53	48,47	359
Art	64,23	35,77	137
Art du spectacle de diffusion et de communication	64,23	35,77	137
Total général	61,72	38,28	13.837

Source : db BANNER, situation au 1^{er} mai 2022

Tableau 7 : Diplômé·e·s pour le deuxième cycle de base à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2020-2021 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	69,77	30,23	2.630
Philosophie	46,43	53,57	28
Langues, lettres et traductologie	84,73	15,27	131
Histoire, art et archéologie	59,15	40,85	71
Information et communication	78,21	21,79	179
Sciences politiques et sociales	67,64	32,36	652
Sciences juridiques	67,08	32,92	483
Criminologie	69,41	30,59	85
Sciences économiques et de gestion	51,40	48,60	465
Sciences psychologiques et de l'éducation	86,94	13,06	536
Santé	61,02	38,98	821
Sciences médicales	61,39	38,61	360
Sciences dentaires	55,29	44,71	85
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	79,03	20,97	62
Sciences de la motricité	50,50	49,50	202
Sciences de la santé publique	73,21	26,79	112
Sciences et techniques	43,16	56,84	753
Sciences	48,38	51,62	401
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	50,00	50,00	40
Sciences de l'ingénieur	23,56	76,44	191
Art de bâtir et urbanisme	54,55	45,45	121
Art	77,42	22,58	31
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	77,42	22,58	31
Total général	63,40	36,60	4.235

Source : db BANNER, situation en fin d'année académique 2020-2021

Tableau 8 : Premières inscriptions pour le doctorat à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2021-2022 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	62,60	37,40	131
Philosophie	33,33	66,67	9
Langues, lettres et traductologie	88,24	11,76	17
Histoire, histoire de l'art et archéologie	42,86	57,14	14
Information et communication	(50,00)	(50,00)	4
Sciences politiques et sociales	58,33	41,67	24
Sciences juridiques	71,43	28,57	14
Criminologie	(66,67)	(33,33)	3
Sciences économiques et de gestion	47,37	52,63	19
Sciences psychologiques et de l'éducation	77,78	22,22	27
Santé	53,39	46,61	118
Sciences médicales	41,46	58,54	41
Sciences vétérinaires	(0,00)	(100,00)	1
Sciences dentaires	(0,00)	(0,00)	0
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	67,86	32,14	56
Sciences de la santé publique	28,57	71,43	7
Sciences de la motricité	46,15	53,85	13
Sciences et techniques	35,33	64,67	150
Sciences	40,24	59,76	82
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	(50,00)	(50,00)	4
Sciences de l'ingénieur et technologie	27,12	72,88	59
Art de bâtir et urbanisme	(40,00)	(60,00)	5
Art	66,67	33,33	6
Art et sciences de l'art	(60,00)	(40,00)	5
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	(100,00)	(0,00)	1
Total général	49,88	50,12	405

Source : db BANNER, situation au 1^{er} mai 2022

Tableau 9 : Diplômé·e·s pour le doctorat à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2020-2021 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	60,66	39,34	61
Philosophie	(0,00)	(100,00)	5
Langues, lettres et traductologie	85,71	14,29	7
Histoire, histoire de l'art et archéologie	28,57	71,43	7
Information et communication	(50,00)	(50,00)	2
Sciences politiques et sociales	81,25	18,75	16
Sciences juridiques	62,50	37,50	8
Sciences économiques et de gestion	50,00	50,00	10
Sciences psychologiques et de l'éducation	83,33	16,67	6
Santé	57,63	42,37	59
Sciences médicales	56,52	43,48	23
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	70,83	29,17	24
Sciences de la motricité	(100,00)	(00,00)	1
Sciences de la santé publique	27,27	72,73	11
Sciences et techniques	36,79	63,21	106
Sciences	42,37	57,63	59
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	60,00	40,00	5
Sciences de l'ingénieur et technologie	21,05	78,95	38
Art de bâtir et urbanisme	(75,00)	(25,00)	4
Art	(40,00)	(60,00)	5
Art et sciences de l'art	(33,33)	(66,67)	3
Art du spectacle et technique de diffusion et de communication	(50,00)	(50,00)	2
Total général	48,48	51,52	231

Source : db BANNER, situation en fin d'année académique 2020-2021

A titre informatif, le tableau 10 aligne les proportions du total des étudiantes et du total des étudiants ayant eu une inscription régulière à l'ULB il y a dix ans (en 2012-2013), il y a cinq ans (en 2016-2017) et maintenant (en 2021-2022). Ces pourcentages sont extraits des rapports précédents sur l'égalité de genre à l'Université.

Cette comparaison dans le temps est toutefois à lire avec prudence, sachant que l'étendue des inscriptions à l'ULB a évolué au fil des années (entre autres avec l'intégration des filières d'architecture, de traduction et d'interprétation).

Cette réserve étant faite, il apparaît que la proportion des étudiantes inscrites à l'ULB s'est accrue entre 2012-2013 et 2021-2022, passant de 54 à 58 %.

Tableau 10 : Répartition selon le sexe des étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULB (années académiques 2012-2013, 2016-2017 et 2021-2022)

Etudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULB		
	Femmes	Hommes
2012-2013	54 %	46 %
2016-2017	55 %	45 %
2021-2022	58 %	42 %

3.2. LES PERSONNELS DE L'ULB

Le nombre de personnes appartenant au personnel de l'ULB est en légère augmentation. La ventilation entre les femmes et les hommes reste quant à elle stable d'année en année.

Les femmes sont majoritaires dans les rangs du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé de niveau 1 et 2. Cependant, au sein des carrières spécialisées de niveau 1, les informaticiens et ingénieurs principaux sont plus nombreux que leurs homologues féminines.

Le personnel scientifique temporaire comprend une plus grande proportion d'hommes que de femmes. Cette différence est encore accentuée dans la carrière académique où les femmes ne représentent qu'un tiers des membres de ce corps.

Sauf mention contraire, les statistiques présentées dans cette section s'entendent sans les personnels des cadres d'extinction de la Faculté d'Architecture et de la Faculté de Lettres, Traduction et Communication.

Tableau 11 : Personnels de l'ULB toutes catégories confondues

	Nombre de personnes	%
Femmes	2.465	47,99
Hommes	2.672	52,01
Total général	5.137	100

Source : SAP PERSO, situation au 1^{er} février 2022

Tableau 12 : Personnels de l'ULB ventilés par corps

	Femmes		Hommes		Total
	Nombre de personnes	%	Nombre de personnes	%	Nombre de personnes
Scientifique	1.116	46,10	1.305	53,90	2.421
Académique	408	35,02	757	64,98	1.165
PATGS	941	60,67	610	39,33	1.551
Total général	2.465	47,99	2.672	52,01	5.137

Source : SAP PERSO, situation au 1^{er} février 2022

Tableau 13 : Personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé de l'ULB de niveau 1, de niveau 2 et de niveau 3 ventilé par grade (en %)

	Femmes	Hommes	Total (n)
Niveau 1	62,68	37,32	493
Carrières non spécialisées de niveau 1	70,88	29,12	388
Attaché·e	72,22	27,78	162
Attaché·e principal·e	70,23	29,77	131
Premier ou première attaché·e	75,56	24,44	45
Conseiller ou conseillère	66,67	33,33	24
Premier conseiller ou première conseillère	62,50	37,50	16
Directeur ou directrice	71,43	28,57	7
Directeur ou directrice général·e	(33,33)	(66,67)	3
Carrières spécialisées de niveau 1	32,38	67,62	105
Architecte	(100,00)	(0,00)	2
Architecte principal.e	(100,00)	(0,00)	1
Ingénieur·e industriel·le	(0,00)	(100,00)	3
Ingénieur·e industriel·le principal·e	(33,33)	(66,67)	3
Ingénieur·e industriel·le en chef	66,67	33,33	6
Ingénieur·e industriel·e en chef principal·e	20,00	80,00	5
Ingénieur·e	66,67	33,33	12
Ingénieur·e principal·e	20,00	80,00	10
Ingénieur·e principal·e chef·fe de service	(25,00)	(75,00)	4
Ingénieur·e en chef directeur ou directrice	(0,00)	(100,00)	1
Informaticien.ne	24,44	75,56	45
Informaticien.ne directeur ou directrice	(0,00)	(100,00)	1
Informaticien·e expert·e	12,50	87,50	8
Médecin	(100,00)	(0,00)	1
Collaborateur ou collaboratrice admin. univ.	(33,33)	(66,67)	3

Source : SAP PERSO, situation au 1^{er} février 2022

	Femmes	Hommes	Total (n)
Niveau 2	60,44	39,56	1.034
Carrières non spécialisées de niveau 2	61,88	38,12	981
Agent.e spécialisé.e	48,72	51,28	117
Premier ou première agent.e spécialisé.e principal.e	62,30	37,70	305
Agent.e spécialisé.e en chef	61,72	38,28	209
Premier ou première agent.e spécialisé.e	67,26	32,74	168
Premier ou première agent.e spécialisé.e en chef	62,60	37,40	131
Premier ou première agent.e spécialisé.e en chef principal.e	70,59	29,41	51
Carrières spécialisées de niveau 2	33,96	66,04	53
Infirmier ou infirmière gradué.e	(100,00)	(0,00)	1
Infirmier ou infirmière gradué.e principal.e	(100,00)	(0,00)	1
Collaborateur.trice spécialisé.e	(100,00)	(0,00)	1
Ingénieur.e technicien.ne principal.e	(0,00)	(100,00)	1
Assistant.e social.e	100,00	0,00	5
Assistant.e social.e principal.e	(100,00)	(0,00)	4
Assistant.e social.e de 1 ^{re} classe	(100,00)	(0,00)	2
Programmeur ou programmeuse	15,00	85,00	20
Chef programmeur ou cheffe programmeuse	8,33	91,67	12
Analyste de programmation	0,00	100,00	6
Niveau 3	29,17	70,83	24
Agent.e qualifié.e	29,17	70,83	24
Total général	60,67	39,33	1.551

Source : SAP PERSO, situation au 1^{er} février 2022

Tableau 14 : Personnel scientifique temporaire ventilé par fonction (en %)

	Femmes	Hommes	Total (n)
Aspirant·e F.R.S.-FNRS	55,15	44,85	165
Assistant·e chargé·e d'exercices	42,99	57,01	628
Assitant·e pédagogique	(80,00)	(20,00)	5
Assistant·e en projet d'architecture	26,67	73,33	15
Assistant·e	45,78	54,22	225
Boursier ou boursière (hors FRIA / FRESH)	49,42	50,58	342
Boursier ou boursière (FRIA / FRESH)	41,72	58,28	151
Boursier ou boursière (formation)	50,88	49,12	57
Boursier ou boursière (post-doctorat)	36,82	63,18	201
Chargé·e de recherches F.R.S.-FNRS	39,66	60,34	116
Chargé·e de recherches	30,43	69,57	23
Chercheur ou chercheuse	47,55	52,45	326
Chercheur ou chercheuse qualifié·e	(20,00)	(80,00)	5
Chercheur ou chercheuse clinicien.ne doctorant·e	(100,00)	(0,00)	1
Chercheur ou chercheuse clinicien.ne spécialiste	(75,00)	(25,00)	4
Collaborateur ou collaboratrice pédagogique agrégation	66,67	33,33	15
Collaborateur ou collaboratrice scientifique	50,00	50,00	8
Grant F.R.S.-FNRS	(75,00)	(25,00)	4
Logisticien.ne de recherche	60,00	40,00	15
Logisticien.ne de recherche principal·e	(100,00)	(0,00)	1
Premier et première logisticien.ne de recherche	62,50	37,50	8
Premier et première maître de langue vivante	100,00	0,00	11
Maître de langue principale	71,43	28,57	7
Enseignant·e de langue vivante	51,72	48,28	29
Post-doctorant·e ULB	66,67	33,33	6
Expert·e invité·e	54,72	45,28	53
Total général	46,10	53,90	2.421

Source : SAP PERSO, situation au 1^{er} février 2022

Tableau 15 : Personnel académique de l'ULB ventilé par fonction (en %)

	Femmes	Hommes	Total (n)
Agrégé·e de faculté	(100,00)	(0,00)	1
Chargé·e de cours temps plein	41,18	58,82	255
Chargé·e de cours (forfait horaire)	30,07	69,93	153
Chargé·e de cours temporaire	42,31	57,69	52
Chercheur ou chercheuse qualifi·e F.R.S.-FNRS	36,36	63,64	44
Directeur ou directrice de recherches F.R.S.-FNRS	21,05	78,95	38
Maître de conférences	34,81	65,19	339
Maître de conférences associé·e	(0,00)	(100,00)	1
Maître de langue principal·e	80,00	20,00	5
Maître de recherches F.R.S.-FNRS	37,93	62,07	29
Premier ou première maître de langue	(100,00)	(0,00)	2
Professeur·e	33,79	66,21	145
Professeur·e (forfait horaire)	(0,00)	(100,00)	2
Professeur·e ordinaire	27,08	72,92	96
Professeur·e extraordinaire au forfait horaire	(0,00)	(100,00)	3
Total général	35,02	64,98	1.165

Source : SAP PERSO, situation au 1^{er} février 2022

Il est à noter que, en sa séance du mois de décembre 2020, le Conseil académique a suivi la proposition de la Rectrice consistant à supprimer le grade de première assistante et de premier assistant à l'engagement dans le corps académique. Il a en outre été décidé que, au 1^{er} octobre 2021, tous les premières et premiers assistants en poste seraient promus au rang de chargé de cours. Cette mesure explique, d'une part, la disparition, dans le tableau ci-dessus, des effectifs des premières et premiers assistants et, d'autre part, le nombre comparativement plus important des chargées et chargés de cours temporaires en 2021-2022 par rapport à celui des années précédentes.

Tableau 16 : Mesure Cascade - répartition, selon le sexe, des promotions au rang de professeur.e à l'ULB rapportée au nombre de candidatures et à la population au grade n-1 (années académiques 2016-2017 à 2021-2022)

	Femmes			Hommes		
	Population au grade n-1 (CCO*) % (n)	Candidatures (PRO**) % (n)	Promotions (PRO**) % (n)	Population au grade n-1 (CCO*) % (n)	Candidatures (PRO**) % (n)	Promotions (PRO**) % (n)
2016-2017	40 % (89)	48 % (14)	46 % (6)	60 % (136)	52 % (15)	54 % (7)
2017-2018	38 % (86)	40 % (12)	42 % (5)	62 % (141)	60 % (18)	58 % (7)
2018-2019	39 % (89)	35 % (13)	43 % (6)	61 % (139)	65 % (24)	57 % (8)
2019-2020	39 % (93)	27 % (10)	43 % (6)	61 % (144)	73 % (27)	57 % (8)
2020-2021	40 % (92)	34 % (15)	39 % (7)	60 % (140)	66 % (30)	61 % (11)
2021-2022	41 % (105)	38 % (16)	53 % (8)	59 % (150)	62 % (26)	47 % (7)

* CCO : Chargé.e de cours

** PRO : Professeur.e

Tableau 17 : Mesure Cascade - répartition selon le sexe, des promotions au rang de professeur.e ordinaire à l'ULB rapportée au nombre de candidatures et à la population au grade n-1 (années académiques 2016-2017 à 2021-2022)

	Femmes			Hommes		
	Population au grade n-1 (PRO*) % (n)	Candidatures (ORD**) % (n)	Promotions (ORD**) % (n)	Population au grade n-1 (PRO*) % (n)	Candidatures (ORD**) % (n)	Promotions (ORD**) % (n)
2016-2017	31 % (37)	55 % (6)	75 % (3)	69 % (82)	45 % (5)	25 % (1)
2017-2018	30 % (37)	35 % (6)	40 % (2)	70 % (86)	65 % (11)	60 % (3)
2018-2019	30 % (39)	31 % (5)	33 % (2)	70 % (89)	69 % (11)	67 % (4)
2019-2020	30 % (39)	22 % (4)	33 % (2)	70 % (89)	78 % (14)	67 % (4)
2020-2021	32 % (44)	25 % (5)	40 % (2)	68 % (93)	75% (15)	60 % (3)
2021-2022	34 % (49)	19 % (4)	33 % (3)	66 % (96)	81 % (17)	67 % (6)

* PRO: Professeur.e

** ORD: Professeur.e ordinaire

A titre informatif, les tableaux 18, 19 et 20 alignent les proportions du total des femmes et du total des hommes parmi le corps académique (tableau 18), parmi le corps scientifique (tableau 19) et parmi le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS) (tableau 20) disposant d'un mandat à l'ULB il y a dix ans (2012-2013), il y a cinq ans (2016-2017) et maintenant (2021-2022). Ces pourcentages sont extraits des rapports précédents sur l'égalité de genre à l'Université.

Ces comparaisons dans le temps sont toutefois à lire avec prudence, sachant que les cadres des différents corps ont évolué au fil des années (entre autres à la suite de l'intégration des filières d'architecture, de traduction et d'interprétation mais aussi pour tenir compte autant que possible de l'augmentation de la population étudiante).

Cette réserve étant faite, il apparaît que la proportion des femmes membres du corps académique de l'ULB (tous mandats confondus) s'est accrue entre 2012-2013 et 2021-2022 : de 29 à 35%.

Cette observation peut sans doute d'autant être soulignée qu'il apparaît que la proportion des femmes membres du corps scientifique de l'ULB (tous mandats confondus) est restée identique entre 2012-2013 et 2021-2022 : 46 %.

Toujours pour la même période, la proportion des femmes membres du PATGS est en hausse, passant de 58 % en 2012-2013 à 61 % en 2021-2022.

Tableau 18 : Répartition selon le sexe des membres du corps académique (années académiques 2012-2013 , 2016-2017 et 2021-2022)

	Membres du corps académique	
	Femmes	Hommes
2012-2013	29 %	71 %
2016-2017	32 %	68 %
2021-2022	35 %	65 %

**Tableau 19 : Répartition selon le sexe des membres du corps scientifique
(années académiques 2012-2013 , 2016-2017 et 2021-2022)**

	Membres du corps scientifique	
	Femmes	Hommes
2012-2013	46 %	54 %
2016-2017	46 %	54 %
2021-2022	46 %	54 %

**Tableau 20 : Répartition selon le sexe des membres du PATGS
(années académiques 2012-2013 , 2016-2017 et 2021-2022)**

	Membres du PATGS	
	Femmes	Hommes
2012-2013	58 %	42 %
2016-2017	60 %	40 %
2021-2022	61 %	39 %

3.3. LES ORGANES DE GESTION DE L'ULB

En 2020-2021, le personnel de direction de l'ULB atteint pratiquement la parité tandis que ses organes centraux comptent toujours une plus grande part d'hommes que de femmes. Notons néanmoins, depuis septembre 2020, l'élection d'une femme à la fonction de Rectrice. Par ailleurs, la représentation au sein des instances de concertation sociale est, pour l'une d'elle, parfaitement équilibrée, et pour les deux autres, à l'avantage des femmes.

Tableau 21 : Personnel de direction de l'ULB

	Femmes	Hommes
Président·e du Conseil d'administration	0	1
Vice-Président·e du Conseil d'administration	1	0
Recteur ou Rectrice	1	0
Pro-Recteur ou Pro-Rectrice	0	1
Vice-Recteurs ou Vice-Rectrices	3	4
Conseillers ou Conseillères des Autorités	9	31
Adjoint·e·s du Président du Conseil d'administration	0	3
Membres effectifs du Bureau du Conseil d'administration	3	4
Membres suppléants du Bureau du Conseil d'administration	3	2
Membres effectifs du Bureau du Conseil académique	4	4
Membres suppléants du Bureau du Conseil académique	6	1
Directeur ou Directrice général·e	1	0
Directeurs ou directrices des départements de l'administration générale	5	6
Doyen·ne·s des facultés et Président·e·s des entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés	5	7

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2022

Tableau 22 : Organes centraux de l'ULB

	Femmes	Hommes
Assemblée plénière	43,48 %	56,52 %
Membres effectifs	20	26
Conseil d'administration	40,00 %	60,00 %
Membres effectifs	8	12
Bureau du Conseil d'administration	(42,86 %)	57,14 %
Membres effectifs	3	4
Conseil académique	34,62 %	65,38 %
Membres effectifs	9	17
Bureau du Conseil académique	(50,00 %)	(50,00 %)
Membres effectifs	4	4

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2022

Tableau 23 : Commissions à compétence d'avis de l'ULB

	Femmes	Hommes
Conseil des études	44,44 %	55,56 %
Membres effectifs	8	10
Commission des affaires sociales étudiantes	40,00 %	60,00 %
Membres effectifs	4	6
Commission culturelle	33,33 %	66,67 %
Membres effectifs	5	10
Conseil de la recherche	30,00 %	70,00 %
Membres effectifs	6	14

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2022

Tableau 24 : Représentation syndicale de l'ULB

	Femmes	Hommes
Délégation syndicale	50,00 %	50,00 %
Membres effectifs	6	6
Conseil d'entreprise	66,67 %	33,33 %
Membres effectifs	12	6
Comité pour la prévention et la protection au travail	56,25 %	43,75 %
Membres effectifs	9	7

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2022

Seuls les représentantes et les représentants des personnels sont pris en compte pour ce qui a trait aux organes syndicaux.

Tableau 25 : Commissions du personnel ATGS de l'ULB

	Effectives et effectifs		Suppléant·e·s		2° suppléant·e·s	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Commission n° 1	6	4	3	7	3	0
Représentant·e·s des chef·fe·s de service	3	2	2	3	/	/
Représentant·e·s du personnel	3	2	1	4	3	0
Commission n° 2	4	6	2	8	1	1
Représentant·e·s des chef·fe·s de service	1	4	1	4	/	/
Représentant·e·s du personnel	3	2	1	4	1	1
Commission n° 3	4	6	2	8	1	2
Représentant·e·s des chef·fe·s de service	2	3	1	4	/	/
Représentant·e·s du personnel	2	3	1	4	1	2
Commission n° 4	7	3	5	5	2	0
Représentant·e·s des chef·fe·s de service	3	2	3	2	/	/
Représentant·e·s du personnel	4	1	2	3	2	0
Commission n° 5	6	4	7	3	0	4
Représentant·e·s des chef·fe·s de service	4	1	4	1	/	/
Représentant·e·s du personnel	2	3	3	2	0	4
Total général	27	23	19	31	7	7
	54 %	46 %	38 %	62 %	50 %	50 %

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2022

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 des départements de l'administration générale

Tableau 26 : Commissions pour les promotions dans le corps académique de l'ULB

	Femmes	Hommes
Commission des Recteurs	(33,33 %)	(66,67) %)
Membres à voix délibérative	1	2
Commission élargie des Recteurs	(33,33 %)	(66,67) %)
Membres à voix délibérative	1	2
Commission universitaire de classement	(38,46 %)	61,54 %
Membres à voix délibérative	5	8
Commission interfacultaire d'évaluation scientifique	(35,71 %)	64,29 %
Membres à voix délibérative	5	9

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2022

REMERCIEMENTS

Pour leur participation à l'élaboration du présent rapport, le Service du greffe remercie principalement les membres du Réseau interne des personnes de contact genre de l'ULB et le Service statistiques et études prospectives de la Direction transversale d'appui à la stratégie.

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles



Rapport 2021-2022 sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB

Claire Sels
Jean-Christophe Leloup
Laurence Rosier
Michel Verstraeten
Monique Tavernier
Sara Aguirre

Octobre 2022

Chancellerie – Service du greffe
Université libre de Bruxelles
Avenue Franklin D. Roosevelt 50 – CP 130
B – 1050 Bruxelles
Téléphone : 02 650 31 47
Adresse courriel : genre@ulb.be
Site Web : <https://www.ulb.be/fr/diversites/l-egalite-des-genres-a-l-ulb>

