

**État des lieux relatif à la politique du genre  
à l'ULB**

**Novembre 2013**



# 1. Introduction

---

Au sein de l'ULB, comme dans la plupart des universités européennes, les filles sont actuellement majoritaires parmi les étudiants inscrits et plus encore parmi les diplômés. Les étudiants et les étudiantes sont cependant inégalement répartis entre filières d'études. Les filles sont en outre moins nombreuses à défendre une thèse de doctorat. Enfin, le pourcentage de femmes aux plus hauts niveaux de la carrière académique et dans les instances décisionnelles de l'Université reste faible. Consciente de ces inégalités, l'ULB se préoccupe de la question du genre en son sein depuis plusieurs années. Dès 2007, une Conseillère du Président et du Recteur aux questions de l'égalité entre hommes et femmes est nommée. Elle est chargée de veiller au respect de l'égalité à tous les niveaux et de promouvoir une meilleure répartition du genre dans l'Université. Le Conseil d'administration du 21 janvier 2013 a pris acte de la reconduction de Danièle MEULDERS dans cette fonction, qu'elle occupe depuis 2011, pour un nouveau mandat de deux ans.

En 2012, le Service du Greffe a été chargé d'établir pour la première fois un état des lieux sur la problématique du genre à l'ULB. Afin de suivre l'évolution de la situation, il a été convenu qu'il sera reproduit annuellement.

Cette deuxième édition 2013 est composée de deux parties.

La première, essentiellement rédigée sur la base des débats du Conseil d'administration et de ses commissions permanentes d'avis ainsi que suivant les communiqués *act'ULB* du Département des Relations extérieures de l'Université, met en avant les initiatives prises par l'institution en faveur de l'égalité des genres. Un premier inventaire des enseignements et des recherches sur le genre à l'ULB y est également évoqué. Cette partie présente aussi un panel de conférences, d'activités, d'événements ou de prix ayant trait à la question du genre, auxquels l'ULB a été associée au cours de l'année 2013. Ces listes ne sont, à ce stade, probablement pas exhaustives, indiquant qu'un plan d'actions global reste à mettre en œuvre au sein de l'institution comme proposé dans le dernier chapitre s'ouvrant sur des perspectives.

La deuxième partie de cet état de l'égalité de genre à l'ULB est consacrée aux données statistiques. Établies par le Bureau d'Études, elles s'attachent à donner une image de la répartition hommes/femmes à différents échelons de l'institution.

Deux remarques préliminaires s'imposent.

D'une part, ce document n'évoque pas les personnels de l'Hôpital Erasme. Globalement, les données ne seraient pas parfaitement comparables : le personnel de nursing, largement féminin, représente plus de 50 % des effectifs de l'Hôpital Erasme.

D'autre part, en 2012, l'ULB a entamé une réforme de son mode de gouvernance. Elle fut notamment l'occasion d'instaurer un système électoral davantage paritaire, décrit dans les pages de cet état des lieux. Néanmoins, les nouveaux Statuts organiques de l'Université, adoptés par le Conseil d'administration du 17 octobre 2013, n'entreront progressivement en vigueur qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Le présent état des lieux portant sur l'année 2013, il ne tient dès lors pas compte de cette réforme, notamment pour ce qui a trait à la description des organes directeurs de l'Université.



## 2. Activités menées au cours de l'année 2013 liées à la politique du genre

---

Cette première section de l'état des lieux s'attache tout d'abord à mettre en exergue les initiatives prises par l'ULB en faveur de l'égalité des hommes et des femmes en son sein, outre la création d'un portail web présentant la politique du genre de l'Université libre de Bruxelles (<http://www.ulb.ac.be/ulb/presentation/document.html>). Les principales conférences de membres de la communauté universitaire sur la problématique du genre, ayant eu lieu au cours de l'année 2013 et ayant fait l'objet d'une mise en valeur par le Service Communication dans les *act'ULB*, sont ensuite évoquées. Quant aux enseignements, recherches, publications et autres communications scientifiques sur le genre, ils ont été recueillis dans un inventaire établi par Danièle MEULDERS et Sile O'DORCHAI. Cette section se clôt sur les prix et récompenses décernés (en 2013) par l'ULB ou reçus (durant la même année) par ses membres pour un travail sur le sujet du genre ou une action visant à réduire les inégalités existantes entre les hommes et les femmes.

## **2.1. Initiatives prises en matière de politique du genre**

Durant l'année 2013, l'Université a pris ou a participé à différentes initiatives ayant pour objectif de favoriser l'égalité des genres. L'amélioration de la parité dans les instances participatives de l'Université, l'équilibre des genres dans les plans stratégiques facultaires ou encore la campagne de promotion de la Valorisation des Acquis de l'Expérience en sont des exemples.

### **2.1.1. Amélioration de la parité dans les instances participatives**

L'étude menée en 2011 par le Département d'Economie appliquée de l'ULB sur les inégalités de représentation des femmes et des hommes au sein de la population étudiante et aux différents niveaux de la carrière académique dans les universités francophones de Belgique soulignait que les instances dirigeantes de ces dernières souffrent clairement d'une sous-représentation des femmes. Au moment de l'étude, seul un quart des sièges des conseils d'administrations de ces universités étaient occupés par des femmes.

La question de la parité dans les instances participatives est l'objet de discussions depuis plusieurs années au sein du Conseil d'administration de l'ULB. Le 21 mai 2007, il débat du rapport du Groupe de travail *HoFe*, créé un an plus tôt. Ce dernier suggère notamment d'instaurer un pourcentage déterminé dans la proportion de femmes ou d'hommes siégeant dans diverses commissions. Ce principe de quota est approuvé par les administrateurs. Néanmoins, le 20 octobre 2008, le Conseil d'administration ne parvient pas à s'accorder de manière unanime sur la proposition du Groupe de travail chargé d'examiner la révision des procédures électorales de l'Université, qui vise à assurer une représentation renforcée des femmes au Conseil d'administration.

La question est relancée à la faveur de la réforme de la gouvernance, entamée par l'ULB en 2012. Lors de sa séance du 17 juin 2013, le Conseil d'administration approuve le principe selon lequel la parité hommes/femmes sera assurée dans la présentation des listes des candidats représentant respectivement les membres du corps académique, du corps scientifique, du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS) et les étudiants à l'assemblée plénière.

Cette disposition est intégrée à l'article 7, § 1<sup>er</sup> des nouveaux Statuts organiques de l'Université, approuvés par le Conseil d'administration du 17 octobre 2013. L'article 14, § 2 du nouveau Règlement électoral en précise les modalités d'application. Pour ce qui concerne le corps académique, le corps scientifique et les membres du PATGS, la liste des candidats effectifs à l'Assemblée plénière doit comporter alternativement un homme et une femme dans l'ordre successif de présentation. En outre, les représentants du PATGS, comme ceux du corps académique, étant élus ensemble, le candidat effectif et le candidat suppléant doivent être de sexe différent. Pour les élections des membres élus directs du Conseil des étudiants, chacun des binômes de candidats qui se présentent aux suffrages des électeurs dans chaque Faculté ou Entité doit être composé d'un homme et d'une femme.

Les élections de décembre 2013 seront les premières pour lesquelles cette présentation paritaire sera mise en œuvre. Nul doute que la représentation des femmes au sein des instances participatives de l'Université s'en trouvera modifiée.

### **2.1.2. La politique du genre au cœur des plans stratégiques des Facultés**

Les plans stratégiques des Facultés ont pour objectif, à un horizon de 20 ans, de répartir de manière équitable, c'est-à-dire en fonction de critères définis préalablement et mis régulièrement à jour, un cadre global connu avec précision pour une période de cinq ans. Ils offrent la possibilité aux Facultés et aux Entités indépendantes de développer une stratégie propre qui correspond au mieux à leurs intérêts spécifiques. Ils doivent néanmoins prendre en compte 10 axes généraux définis par l'Université, notamment le renforcement des mandats d'assistants à temps plein, la limitation des mandats académiques à temps partiel ou encore le renforcement de la coordination interfacultaire. La politique du genre constitue un de ces axes. Dans ce cadre, les Facultés devront établir l'évolution du rapport hommes/femmes dans leurs nominations. Elles devront déterminer les mesures à prendre ou prises au niveau local pour favoriser la participation de tous aux instances de décision et de gestion de la Faculté.

### **2.1.3. L'équilibre des genres dans la stratégie en matière de recherche**

L'un des objectifs stratégiques de l'ULB est d'améliorer la qualité de la formation et de l'encadrement des thèses, ainsi que l'attractivité internationale du doctorat. Dans ce but, l'Université a œuvré à la concrétisation de projets essentiels comme l'établissement d'une Charte du doctorat, la rédaction d'un Règlement relatif au doctorat clair et lisible ou encore l'organisation de formations transversales durant le doctorat.

Elle a également travaillé à l'intégration des chercheurs dans les réseaux européens, dont le réseau Euraxess. Ce dernier a pour but de favoriser leurs bonnes conditions de travail, notamment par un objectif d'équité en matière de sécurité sociale, de retraite et de perspectives de carrière au sein des pays de l'Union. Ces recommandations sont exprimées dans la Charte européenne du chercheur et dans le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Des mesures ont été prises pour que l'ULB réponde à ces recommandations et obtienne le label HRS4R d'Euraxess Rights (volet stratégie des ressources humaines d'Euraxess).

Conformément à la décision du Conseil d'administration du 13 mai 2013, un document a été envoyé à la Commission européenne. Il est divisé en cinq sections, incluant chacune un volet diagnostic et un plan d'actions, comprenant 47 points au total, dont cinq ont trait à l'équilibre des genres. Ainsi, au niveau des missions générales de l'Université, le plan inclut :

- 1) L'élaboration de propositions pour un meilleur équilibre des genres au sein des organes de décision (action n° 4) ;
- 2) La réalisation systématique et la publication des statistiques selon le genre à tous les niveaux des activités de recherche (action n° 5) ;
- 3) L'établissement d'un inventaire des recherches sur le genre réalisées au sein de l'Université et l'augmentation de leur visibilité (action n° 6).

En ce qui concerne le recrutement des chercheurs, le plan d'actions comprend un point dédié à la mise en place de formations de personnes spécialisées quant à la neutralité en matière de genre pour le recrutement (action n° 12).

Enfin, un des axes d'amélioration du plan d'actions vise le développement de formations en gestion des ressources humaines et de projets à destination du personnel académique, notamment les chefs de service, promoteurs et nouveaux engagés. Diverses thématiques seront abordées, dont l'égalité des genres (action n° 33).

La mise sur pied des différentes mesures est prévue entre 2013 et 2016.

#### **2.1.4. Campagne de promotion 2013 de la Valorisation des Acquis de l'Expérience**

La Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un dispositif innovant qui permet à des personnes souhaitant reprendre des études de réaliser leur projet par reconnaissance d'acquis de leur expérience personnelle et professionnelle. Toutefois, bien trop souvent, l'orientation des candidats à la reprise d'études s'opère sur des présupposés, sur des stéréotypes liés aux filières. En particulier, les femmes ont tendance à dévaloriser leur expérience acquise dans des domaines des sciences exactes et appliquées. En conséquence, elles s'orientent en dépit de leur profil et de leurs goûts vers les sciences humaines. Ces tendances peuvent créer, tant en milieu professionnel qu'académique, les conditions fertiles à la (re)production d'inégalités de genre. En matière de Valorisation des Acquis de l'Expérience, l'âge et le genre n'interviennent pourtant pas ; seuls les acquis comptent. Toute personne peut prétendre à accéder à un cycle d'études universitaires de son choix, et ce tout au long de la vie si elle dispose de cinq années d'expérience probante. La Cellule Valorisation des Acquis de l'Expérience du Service InfOR-Etudes (Département Enseignement) aide à formaliser ces dernières pour accéder à la filière désirée<sup>1</sup>.

Les Autorités académiques ont, dans ce contexte, organisé une campagne de sensibilisation de la communauté universitaire à la lutte contre les stéréotypes de genre et d'âge. Portée par la Cellule VAE et constituée de supports visuels (cartes postales et affiches) ainsi que de deux sites web <http://pasdage.ulb.ac.be/> et <http://genres.ulb.ac.be>, cette campagne joue sur les clichés au niveau des couleurs (rose pour les filles, bleu pour les garçons) et des filières (« *les études d'ingénieur sont des études masculines* ») afin de s'opposer fermement aux préjugés.

#### **2.1.5. Reconnaissance du Cercle Féministe ULB**

Lors de sa séance du 1<sup>er</sup> juillet 2013, sur proposition de la Commission culturelle, instance composée pour moitié d'étudiants, le Conseil d'administration a reconnu le Cercle Féministe de l'ULB (CEFULB). Ce dernier précise qu'il entend le terme « *féminisme* » au sens de « *gender studies* », c'est-à-dire la déconstruction des systèmes de domination, en particulier celui qui mène à une divergence de privilèges entre les hommes et les femmes. Le Cercle a pour objectif de sensibiliser la communauté universitaire à la question du genre à travers l'organisation d'événements, de conférences, de débats ainsi que par son blog (<http://cerclefeministeulb.wordpress.com/>). Il a également pour ambition de traiter des problématiques sexistes présentes à l'ULB et d'œuvrer à la mise en place de solutions en consultant et rencontrant des personnes représentatives de la population féminine de l'institution.

---

<sup>1</sup> Des données statistiques relatives aux adultes ayant accédé à l'ULB par Valorisation des Acquis de l'Expérience, en 2012-2013, sont reprises à la page 53 de ce rapport (tableau 29).



## 2.2. Inventaire des enseignements et des recherches sur le genre à l'ULB

En octobre 2013, après une consultation des différentes Autorités académiques facultaires, le DULBEA a publié une version préliminaire – de 50 pages – de l'inventaire des enseignements et des recherches sur le genre à l'Université. Ses deux auteures, Danièle MEULDERS et Sile O'DORCHAI, y relatent en introduction qu'à l'ULB, un nombre important de chercheurs et d'équipes de recherche travaillent sur le thème du genre. Elles estiment toutefois qu'on ne peut pas encore parler de visibilité ni d'institutionnalisation car les initiatives sont souvent individuelles et relativement isolées au sein des Facultés concernées. En outre, il apparaît que la diffusion des recherches est souvent limitée aux cercles de spécialistes. Nonobstant, les communications organisées autour d'une problématique de genre sont abondantes, qu'il s'agisse de publications (belges ou internationales) et de conférences (en Belgique comme à l'étranger).

En termes d'enseignement, le constat de Danièle MEULDERS et Sile O'DORCHAI est identique : il existe des enseignements traitant du genre dans les Facultés et Entités mais les intitulés des cours ne sont pas toujours explicites et ces enseignements ne sont pas structurés en filières complètes.

De façon sans doute assez comparable, la première énumération des mémoires et des thèses rédigés à l'ULB incluant une dimension de genre, qui figure dans l'inventaire susmentionné, pourrait aboutir à un « *catalogue* » plus complet et systématique en la matière.

En conclusion, ce premier inventaire global a pour objectif d'identifier, en un seul document, les enseignements traitant à l'ULB du genre ainsi que les équipes et les personnes qui travaillent sur ce thème dans les différentes Facultés et Entités. Les informations qui y sont répertoriées concernent huit structures :

- 1) La Faculté de Philosophie et Lettres ;
- 2) La Faculté de Droit et de Criminologie ;
- 3) L'Institut d'Etudes européennes ;
- 4) La Faculté des Sciences sociales et politiques ;
- 5) La Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management ;
- 6) La Faculté des Sciences psychologiques et de l'Education ;
- 7) La Faculté d'Architecture ;
- 8) L'Ecole de Santé publique.

L'Ecole polytechnique de Bruxelles, la Faculté de Médecine, la Faculté de Pharmacie et la Faculté des Sciences de la Motricité ont fait savoir aux auteures de l'enquête qu'elles n'avaient ni recherche ni enseignement traitant du genre ; le relevé des éventuelles données concernant la Faculté des Sciences est en cours.

La diffusion de l'inventaire des enseignements et des recherches sur le genre à l'ULB devrait améliorer la visibilité de ces activités et pourrait susciter de nouvelles collaborations, en ce compris à un niveau interdisciplinaire, susceptible de favoriser des programmes multidisciplinaires rassemblant des équipes et des membres de plusieurs Facultés et Entités. Ainsi, l'inventaire compilé par le DULBEA fait partie intégrante de l'état des lieux relatif à la politique du genre à l'ULB préparé sous l'angle institutionnel par la Chancellerie de l'Université.

Terminons cette rubrique en soulignant une fois de plus que l'Université entend faire valoir ses valeurs à l'extérieur de son enceinte. En l'espèce, l'exemple reproduit ci-dessous, présentant l'outil pédagogique *Femmes et hommes dans l'histoire : un passé commun*, permet d'illustrer le poids relatif de l'enseignement sur les stéréotypes qui peuvent perdurer dans la société.

Si les femmes et les hommes ont construit ensemble la société dans laquelle ils vivent, l'histoire enseignée véhicule encore trop souvent l'idée que les femmes n'y ont joué qu'un rôle secondaire. Afin de remédier à cette situation, le Centre d'Archives pour l'histoire des femmes, soutenu par la Fédération Wallonie-Bruxelles et par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, a réalisé l'outil pédagogique « *Femmes et hommes dans l'histoire : un passé commun* ». Cet ouvrage propose aux enseignant-e-s de la Fédération Wallonie-Bruxelles une série de « *leçons-modèles* » richement documentées, qui englobent le passé des femmes et des hommes durant l'Antiquité et le Moyen Age. Il a été rédigé par Claudine MARISSAL, du Centre d'Archives pour l'histoire des femmes, en collaboration avec trois enseignantes de l'ULB, Eliane GUBIN, Catherine JACQUES et Anne MORELLI. La conférence organisée à l'occasion de la parution de ce livre fait l'objet d'un article au point suivant de ce rapport.

### **2.3. Conférences, interventions publiques et événements**

Au cours de l'année 2013, différentes conférences, interventions publiques et événements ont été l'occasion pour des membres de l'ULB de s'exprimer sur la problématique du genre. La liste qui suit n'est certainement pas exhaustive.

#### **2.3.1. Conférence *Femmes et Universités***

Le 7 mars 2013, dans le cadre de la Journée internationale de la Femme, s'est tenue une conférence intitulée « *Femmes et Universités* ». Fadila LAANAN, Ministre de la Culture, de l'Audiovisuel, de la Santé et de l'Égalité des chances l'a ouverte en évoquant notamment un projet de décret visant à assurer la représentation égalitaire des hommes et des femmes au sein des conseils d'administration des asbl subsidiées par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle a également mentionné différents projets examinés par le Conseil des Recteurs des universités francophones de Belgique, tels que l'obligation d'un certain quota de femmes dans les instances décisionnelles des universités. Didier VIVIERS, Recteur de l'ULB, a ensuite présenté « *L'état des lieux de l'égalité des femmes et hommes à l'ULB* » et rappelé son engagement à augmenter la visibilité des inégalités entre les hommes et les femmes. Différentes propositions sont envisagées, comme par exemple la création d'une Commission genre dans chaque Faculté, à l'instar de celle existant en Faculté des Sciences psychologiques et de l'Éducation ou établir un inventaire des recherches effectuées sur le sujet. Enfin, Isabelle DUSSAUGE, du *Centre for Gender Research* de l'Université d'Uppsala (Suède), a proposé une intervention intitulée « *En finir avec le neurosexisme* ». La définition de ce concept est le sexisme perpétué dans les Neurosciences à l'aide de ces dernières, de leur vocabulaire ou de leur popularisation. Le débat était animé par Danièle MEULDERS du Département d'Économie appliquée de l'ULB (DULBEA).

#### **2.3.2. Étude sur les inégalités de représentation des femmes et des hommes au sein de la population étudiante et aux différents niveaux de la carrière académique dans les universités francophones de Belgique**

L'étude GENIUF porte sur les inégalités de représentation des femmes et des hommes au sein de la population étudiante et aux différents niveaux de la carrière académique dans les universités francophones de Belgique. Elle a été réalisée en 2011 par Danièle MEULDERS, Sïle O'DORCHAI et Natalie SIMEU (Département d'Économie appliquée de l'ULB). Elle a pour objectifs de mettre en évidence les inégalités persistantes entre hommes et femmes dans les universités francophones de Belgique, d'identifier leurs causes et de proposer des mesures et des politiques qui permettraient d'améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux. Au cours de l'année 2013, cette étude a fait l'objet de plusieurs interventions de ses rédactrices. Citons notamment la participation de Danielle MEULDERS à l'émission « *O+* » de la RTBF (radio) le 6 février, l'intervention de Sïle O'DORCHAI à l'Université des Femmes le 8 février et le concours de Danièle MEULDERS à la première des quatre séances consacrées aux « *Enjeux de l'université* » du séminaire du Centre d'Études sociologiques (Université Saint-Louis), en collaboration avec le RIS/Réseau Interdisciplinarité et Société, le 12 février 2013.

### **2.3.3. Midis de la laïcité : *La place de la femme et de la laïcité en Iran***

Dans le cadre des Midis de la laïcité, le Centre régional du Libre examen – Bruxelles propose régulièrement des débats, autour d'une assiette, sur les grands sujets de société avec un ou deux conférenciers. Le 8 février 2013, la conférencière invitée était Firouzeh NAHAVANDY, Professeure de Sociologie et Directrice du Centre d'Études de la coopération internationale et du développement de l'ULB. Elle dispense notamment le cours *Gender issues in islamic countries*, qui vise à initier les étudiants à des questions particulières liées au pays musulmans, dont le féminisme.

La discussion qu'elle a menée à l'occasion des Midis de la laïcité portait sur « *La place de la femme et la laïcité en Iran* ». En Iran, le taux de réussite des filles à l'université s'élève approximativement à 62 % et dépasse largement celui des garçons. Des milliers de femmes sont instruites et actives, exerçant les métiers les plus divers tels que écrivaines, artistes et cinéastes. Ces femmes demandent des réformes qui leur permettraient d'accroître leurs droits en tant que personne humaine. Le système discriminatoire a créé un véritable apartheid en ce qui concerne le droit à l'héritage, le code de la famille, l'accès au travail, les libertés individuelles, le code pénal et la justice, etc.

### **2.3.4. Cycle Sex & the University**

L'asbl Aimer à l'ULB, centre de planning familial, organise depuis 2010 un cycle d'événements-débats sur la sexualité et les politiques sexuelles, intitulé « *Sex & the University* ». Du 5 au 8 mars 2013, Aimer à l'ULB a participé à *La Semaine des femmes*, en collaboration avec l'Association des Cercles étudiants, le Cercle du Libre Examen, le Cercle OPAC (Organisation et Promotion des Arts et de la Culture), le Cercle Philo et lettres et la Fédération laïque de Centres de Planning familial. Des films, des débats, des ateliers de discussion ainsi qu'une exposition de photos ont été proposés.

### **2.3.5. Atelier Genre(s) et Sexualité(s)**

Créé en juin 2005, l'Atelier Genre(s) et Sexualité(s) de l'Institut de Sociologie de l'ULB réunit des chercheurs en Sciences sociales actifs dans le domaine des études de genre et des sexualités : Cathy HERBRAND, David PATERNOTTE, David BERLINER et Annalisa CASINI. Il organise des rencontres mensuelles autour de ces questions dans une perspective résolument pluridisciplinaire, croisant Sociologie, Anthropologie, Science politique, Philosophie, Psychologie sociale, etc. En 2013, les conférences proposées avaient pour titre :

- 1) *Veuvage et sexualités chez les femmes après 60 ans ;*
- 2) *The gendered meaning of home : what is public, what is private ? ;*
- 3) *Enduring love ? Un/settling coupledness in the 21st Century ;*
- 4) *Vieillir gay. Des lieux de drague au circuit festif : espaces du plaisir à l'épreuve du temps ;*

- 5) *Genre et mobilité dans la cité : les violences et le sentiment d'insécurité comme modalités de contrôle social sexué ;*
- 6) *Diagnostic prénatal : histoire d'une biomedicalisation « genrée » ;*
- 7) *Exploring sexual hierarchies : revisiting Gayle Rubin's thinking sex.*

### **2.3.6. Projection du film *La domination masculine***

La Commission Genre de la Faculté des Sciences psychologiques et de l'Éducation a organisé, le 18 avril 2013, une projection du film « *La domination masculine* » de Patric JEAN. Elle a été suivie d'un débat sur les stéréotypes de genre, animé par Annalisa CASINI et Philippe BERNARD.

### **2.3.7. Conférence Jules FALQUET**

Jules FALQUET est féministe et Maître de conférences responsable de la spécialité recherche du Master Genre et développement à l'Université Paris Diderot. Ses travaux portent sur la participation des femmes dans différents mouvements sociaux s'opposant à la mondialisation néolibérale, ainsi que sur les questions d'imbrication des rapports sociaux (de sexe, classe et « race ») et l'épistémologie féministe-imbricationniste. Le 25 avril 2013, à l'initiative du Groupe belge associatif et interuniversitaire en études féministes, de genre et sur les sexualités (Grabuges), elle a donné une conférence à l'occasion de laquelle elle a expliqué la manière dont elle envisage la méthodologie féministe et ce qui en constitue les outils saillants.

### **2.3.8. Conférence *Une autre histoire est possible***

Le 15 mai 2013, la Direction de l'Égalité des chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles a organisé une conférence à l'occasion de la parution de l'ouvrage « *Femmes et hommes dans l'histoire : un passé commun* ». Outre la présentation de ce dernier, des intervenantes de qualité ont pris la parole. Eliane GUBIN, professeure émérite de l'ULB, et Claudine MARISSAL, du Centre d'Archives pour l'histoire des femmes, ont abordé la question « *Pourquoi enseigner une histoire mixte hommes/femmes ?* ». Anne MORELLI, Professeure ordinaire à l'ULB, a ensuite donné des « *Astuces et ressources pour insérer le genre dans un cours d'histoire* ».

### **2.3.9. Colloque *Le juge est une femme***

L'organisation d'un colloque sur le thème du genre et de la justice est né d'un double constat : certains législateurs considèrent la diversité de genre comme une condition de légitimité des juridictions mais il est apparu qu'elle semble être restée en suspens dans la tradition romano-germanique, du moins dans les pays de langue française. Le colloque bilingue français/anglais avec interprétation simultanée « *Le juge est une femme* », organisé à l'ULB du 7 au 8 novembre 2013, visait à questionner, au travers du prisme des cultures juridiques, la réalité, l'impact et la justification de la diversité de genre au sein des cours. A cette fin, la rencontre a réuni des juges de cours suprêmes, des professeurs étrangers et des représentant(e)s de la société civile, qui ont abordé des sujets tels que « *Où sont les femmes dans la magistrature?* » ou « *Les femmes juges font-elles une différence?* ».

### **2.3.10. Microfinance and Women'Empowerment : The Road Ahead**

La microfinance est un outil de développement largement utilisé, qui a pour objectif de lutter contre la pauvreté et de renforcer l'*empowerment* des femmes. Par la microfinance, des centaines de millions de femmes pauvres ont eu accès à l'épargne, aux prêts et aux assurances. Toutefois, après 30 ans d'utilisation de cet outil, ces résultats en matière d'*empowerment* sont toujours fortement débattus.

Ariane SZAFARZ, professeure à la Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management et responsable du CERMI (*Centre for European Research in Microfinance*) a organisé, le 5 juillet 2013, en collaboration avec DRIVE (*University of Liverpool*) et IRD (Université Paris I-Panthéon-Sorbonne), un séminaire dont l'objectif était d'aborder différents aspects de ce débat et d'analyser les nouvelles théories portant sur les liens entre l'inclusion financière des femmes par la microfinance et leur *empowerment*.

## 2.4. Prix et récompenses

Au cours de l'année 2013, des étudiantes de l'ULB ont été récompensées pour leur mémoire traitant une problématique liée au genre aussi bien au sein de l'Université qu'en dehors. Cette dernière a également choisi de récompenser une figure marquante du mouvement féministe en attribuant le titre de Docteur Honoris Causa à Élisabeth BADINTER.

### 2.4.1. Docteur Honoris Causa de l'ULB

À l'occasion de la séance solennelle de rentrée académique 2013-2014, les insignes de Docteur Honoris Causa de l'ULB ont été remis à Robert BADINTER, professeur de Droit, ancien Garde des Sceaux, Sénateur et Président du Conseil constitutionnel de la République française, et à son épouse, Élisabeth BADINTER. Née le 5 mars 1944, elle est la fille de Marcel Bleustein BLANCHET, inventeur de la publicité en France et fondateur du groupe *Publicis*. Agrégée de Philosophie, spécialiste du XVIII<sup>e</sup> siècle, Élisabeth BADINTER est maître de conférences à l'École Polytechnique de Paris. Influencée par les philosophes des Lumières ainsi que par Simone DE BEAUVOIR, elle est connue pour ses prises de position tranchées à propos de la place de la femme dans la société et a beaucoup travaillé sur le concept de laïcité, auquel elle est très attachée. Ses positions courageuses sont parfois controversées. Elle estime par exemple que le féminisme n'a pas pour vocation de renforcer la guerre des sexes et a développé une théorie selon laquelle c'est l'accent placé sur la ressemblance entre les hommes et les femmes qui a permis le progrès de la condition féminine. Pour ce motif, elle a notamment pris position contre la parité en politique, considérant qu'il induit que les femmes sont incapables d'arriver au pouvoir par elles-mêmes.

Plusieurs de ses livres sont aujourd'hui des classiques. Penseuse engagée à gauche, elle défend, comme son mari, une certaine idée de la démocratie sociale à travers ses écrits. Elle est l'auteure, entre autres, de *L'Amour en plus : histoire de l'amour maternel* ; *L'Un est l'autre. Des relations entre hommes et femmes* ; *Fausse route : Réflexions sur 30 années de féminisme* et *Les passions intellectuelles, histoire intellectuelle du siècle des Lumières*. Son livre *Madame du Châtelet, Madame d'Épinay : ou l'Ambition féminine au XVIII<sup>e</sup> siècle* a fait l'objet d'une adaptation en scénario pour la télévision par l'auteur elle-même. Son ouvrage, *Le conflit, la femme et la mère*, paraît en février 2010, 30 ans après *L'Amour en plus*.

Élisabeth BADINTER rejoint ainsi les nombreuses femmes que l'ULB a, au cours de son histoire, souhaité honorer car elles ont par leur pensée, leurs travaux ou leurs actions, marqué leur époque dans un domaine des Sciences, des Arts ou de la Politique.

### 2.4.2. Prix Suzanne TASSIER

Relevant de la Faculté de Philosophie et Lettres, le Prix Suzanne TASSIER est attribué annuellement à un porteur du diplôme de Master en Histoire dans le domaine de l'Histoire moderne et contemporaine. Le prix est décerné en priorité au meilleur mémoire portant sur l'étude de la condition féminine et de l'histoire du genre, pour autant qu'il ait reçu la note minimum de 16/20. Le prix 2011-2012 a été octroyé à Sophie RICHELLE pour son mémoire « *Les « folles » de Bailleul. Expériences et conditions d'internement dans un asile français (1880-1914)* ».

### 2.4.3. Prix de l'Université des Femmes

L'Université des Femmes a pour objectif de développer et de diffuser la recherche féministe. Pour promouvoir des études féministes au sein des universités et des écoles supérieures, elle attribue chaque année des prix à des jeunes pour leur mémoire de fin d'études supérieures. Il doit aborder une problématique « *femmes* » dans un esprit féministe et avoir été sanctionné par une institution d'enseignement supérieur universitaire (catégorie *Master*) ou non universitaire (catégorie *Baccalauréat*) belge francophone. La sélection est effectuée par un jury composé d'enseignantes et de chercheuses appartenant à diverses disciplines. Plusieurs étudiantes de l'ULB ont été primées en 2013 dans la catégorie *Master* :

- 1) Sophie RICHELLE a reçu le premier prix pour son mémoire « *Les « folles » de Bailleul. Expériences et conditions d'internement dans un asile français (1880-1914)* » ;
- 2) Laura SENGLER a reçu le deuxième prix ex aequo pour son mémoire « *La place actuelle des femmes dans la presse écrite française. Analyse de l'absence des femmes dans les postes à hautes responsabilités de la presse quotidienne nationale au travers de quatre quotidiens : La Croix, Le Figaro, Le Monde, Libération* » ;
- 3) Anaëlle PRETRE a reçu une mention spéciale pour son mémoire « *Le corps féminin comme expression d'un art politiquement engagé : Sanja IVEKOVIC, Mona HATOUM et Shirin NESHAT* ».



### 3. Données statistiques

---

La deuxième section de cet état des lieux relatif à la politique du genre à l'ULB a pour objectif de mettre en évidence, à travers les données statistiques, l'évolution de la répartition hommes/femmes au sein des organes de gestion de l'Université ainsi que parmi ses personnels et ses étudiants.

Au niveau des organes de gestion de l'Université aucune évolution fondamentale n'est à relever depuis le précédent état des lieux (décembre 2012) concernant la répartition hommes/femmes étant donné qu'aucune élection de délégués au Conseil d'administration n'est intervenue entretemps. De même, les représentants des travailleurs au Conseil d'entreprise et au Comité pour la Prévention et la protection au travail ont été élus pour un mandat de 4 ans, lors des élections sociales du 8 mai 2012.

Pour les personnels et les étudiants les tendances restent relativement identiques à celles relevées dans le document de 2012.

Par ailleurs, cet état des lieux a pour vocation d'évoluer au fil des ans. L'état de la situation dressé en 2012 pointait différents indicateurs manquants. De nouvelles données sont fournies dans cette deuxième édition. Elles concernent les boursiers (doctorants et post-doctorants), les mandataires FRS-FNRS exerçant à l'ULB, les chercheurs sur contrat et le cadastre hommes/femmes par faculté ou secteur de recherche pour le corps académique, le corps scientifique et les étudiants.

### **3.1 Les organes de gestion de l'Université**

Les données statistiques reprises dans ce premier chapitre concernent la répartition hommes/femmes dans les principaux organes participatifs de l'Université : le Conseil d'administration, son Bureau, le Conseil de la Recherche et la Commission de l'Enseignement. Des informations sont également données concernant le Conseil d'Entreprise et le Comité pour la Prévention et la protection au travail. La composition des Commissions du personnel, disposant d'une compétence d'avis en matière d'avancement et de promotion concernant le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé, est aussi détaillée. Il est en de même pour les personnels académiques, avec la Commission d'évaluation scientifique, la Commission interfacultaire de classement relative à la promotion des maîtres de langue et la Commission (élargie) des Recteurs.

Comme indiqué en introduction générale, cet état des lieux ne prend pas en compte la réforme de la gouvernance entamée par l'ULB en 2012 ni la révision des organes centraux de l'Université qu'elle induit. En effet, les nouveaux Statuts organiques adoptés par le Conseil d'administration du 17 octobre 2013 n'entreront progressivement en vigueur qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

#### **3.1.1. Le Conseil d'administration**

Statutairement, le Conseil d'administration a la haute direction de l'Université. Il en est l'organe suprême et possède droit d'initiative dans tous les domaines. Il élabore les statuts et les règlements généraux, définit la politique et les objectifs de l'ULB, établit et approuve le budget et les comptes, statue en dernier ressort et exerce la tutelle sur tous les organes décentralisés.

Au 15 septembre 2013, le Conseil d'administration comprend 45 membres avec voix délibérative et 39 suppléants. Vingt-six membres effectifs sont directement élus, tous les deux ans, par les corps de la communauté universitaire : académique, scientifique, PATGS et étudiant. Le Conseil d'administration inclut aussi les Doyens des Facultés (au nombre de 10) et un Président représentant les quatre Entités d'enseignement et de recherche indépendantes des Facultés (tableau 1). Y siègent également 4 membres élus par le Conseil d'administration parmi les personnes représentatives de la vie sociale, politique et économique du pays, ayant témoigné de leur attachement à l'Université. Le tableau 2 donne la répartition hommes/femmes de ces membres cooptés depuis 1992 jusqu'à nos jours.

Les Directeurs-Coordinateurs des départements de l'administration générale<sup>2</sup> ainsi que les Vice-Recteurs assistent avec voix consultative au Conseil d'administration.

---

<sup>2</sup> Enseignement, Recherche, Services à la communauté universitaire, Support aux activités académiques, Informatique, Administration financière, Ressources humaines, Infrastructures, Bureau d'Études, Relations extérieures et Chancellerie.

### 3.1.2. Le Bureau du Conseil d'administration

Le Bureau du Conseil d'administration, appelé habituellement le Bureau de l'Université, est composé de 9 membres à voix délibérative (tableau 1). Ils doivent être membres effectifs du Conseil d'administration. Les membres qui représentent les corps de la communauté universitaire sont élus par le Conseil d'administration. Le Bureau exerce les délégations de pouvoir qui lui sont conférées par le Conseil d'administration et décide des mesures d'exécution qu'impliquent les décisions du Conseil. Il veille à la coordination des administrations. Il prépare les débats importants du Conseil d'administration que lui soumet le Président de cette instance et élabore une proposition patronale en prévision de débats relevant de la compétence des organes de concertation sociale.

**Tableau 1 : Répartition hommes/femmes dans les organes décisionnels au 15 septembre 2013**

	Effectifs		Suppléants	
	F	H	F	H
Conseil d'administration	13	32	11	28
	28,89 %	71,11 %	28,21 %	71,79 %
Bureau	0	9	3	3
	0 %	100 %	50 %	50 %
Conseil de la Recherche	4	17	8	13
	19,05 %	80,95 %	38,1 %	61,9 %
Commission de l'Enseignement	10	21	8	19
	32,26 %	67,74 %	29,63 %	70,37 %
Doyens/Présidents	3	10	2	11
	23,08 %	76,92 %	15,38 %	84,62 %
Directeurs-Coordinateurs	4	7		
	36,36 %	63,64 %		
Vice-Recteurs	2	4		
	33,33 %	66,67 %		

**Tableau 2 : Répartition hommes/femmes des membres cooptés au Conseil d'administration**

	Femmes	Hommes
1992 et 1993	0	4
1994 et 1995	0	4
1996 et 1997	1	3
1998 et 1999	1	3
2000 et 2001	1	3
2002 et 2003	2	2
2004 et 2005	2	2
2006 et 2007	0	4
2008 et 2009	1	3
2010 et 2011	1	3
2012 et 2013	2	2

### 3.1.3. Le Conseil de la Recherche

Les attributions et la composition du Conseil de la Recherche sont définies conformément à l'Arrêté royal du 14 juin 1978 portant création d'une telle instance dans les institutions universitaires. Il rend des avis au Conseil d'administration sur la politique de recherche de l'ULB et veille à l'administration générale des moyens de recherche de l'Université. Vingt et un membres ont voix délibérative au Conseil de la Recherche (tableau 1). A l'exception du Recteur, qui y siège ex officio, les autres membres – délégués du corps professoral et du corps scientifique – sont désignés par les Facultés et Entités d'enseignement et de recherche indépendantes des Facultés.

### 3.1.4. La Commission de l'Enseignement

La Commission de l'Enseignement est une instance d'avis permanente prévue dans les Statuts organiques de l'Université. Elle est compétente pour les programmes et les méthodes d'enseignement et d'examens ; elle remet des avis relatifs à l'utilisation des moyens pédagogiques et à l'affectation des ressources humaines. Ses propositions sont transmises au Conseil d'administration, qui statue en dernier ressort. Au 15 septembre 2012, 31 membres avec voix délibérative y participent (tableau 1) ; le nombre de postes à pourvoir est toutefois de 37. A l'exception des Autorités académiques, qui y siègent ex officio (le Recteur, le Pro-Recteur<sup>3</sup>, le Doyen de chacune des Facultés et 2 présidents représentant les Entités

---

<sup>3</sup> Le Pro-Recteur est à l'ULB le dernier Recteur ayant achevé son mandat. Il exerce provisoirement les fonctions du Recteur en cas d'empêchement de ce dernier. Son prédécesseur le plus récemment sorti de charge et ayant achevé son mandat porte le titre d'Ancien Recteur.

d'enseignement et de recherche indépendantes des Facultés), les membres de la Commission de l'Enseignement sont désignés par les administrateurs de l'Université. Tous les corps y sont représentés. Les étudiants doivent l'être à concurrence de 25 % en application du Décret du 12 juin 2003 définissant et organisant la participation des étudiants au sein des institutions universitaires et instaurant la participation des étudiants au niveau communautaire. Ce pourcentage est de 20 % relativement au Conseil d'administration et au Bureau de l'Université.

### 3.1.5. Le Conseil d'entreprise et le Comité pour la Prévention et la protection au travail

Les représentants des travailleurs au Conseil d'entreprise et au Comité pour la Prévention et la protection au travail (CPPT) ont été élus pour un mandat de 4 ans lors des élections sociales du 8 mai 2012. Dix-huit membres effectifs et 18 suppléants siègent dans le premier organe. Une délégation des cadres, une délégation des travailleurs et une délégation des jeunes travailleurs s'y côtoient formellement. Les membres élus sont au nombre de 16 effectifs et de 16 suppléants au CPPT. Dans ce second cas, les délégations du personnel n'incluent pas de délégation des cadres. Le tableau 3 retrace la répartition hommes/femmes tant parmi les candidatures que parmi les postes pourvus, avec la distinction des sièges effectifs et suppléants. A l'ULB, trois organisations syndicales se répartissent les sièges précités : la FGTB-CGSP, la CGSLB et la CNE-CSC.

Les attributions du Conseil d'entreprise sont légales. Elles visent la vie de l'entreprise, les informations économiques et financières, les conditions et l'organisation du travail, l'accueil patronal, le règlement de travail, les vacances annuelles et les jours fériés de remplacement, la gestion des œuvres sociales, etc. Quant à la seconde instance de concertation sociale, remplaçant l'ancien Comité de Sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, son existence est rendue obligatoire par la législation relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le CPPT a pour mission essentielle de rechercher et de proposer tous les moyens ainsi que de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des agents lors de l'exécution de leur travail.

**Tableau 3 : Répartition hommes/femmes lors des élections sociales de mai 2012**

	Candidats		Élus			
			Effectifs		Suppléants	
	F	H	F	H	F	H
Cons. entreprise	34	44	8	10	9	9
	43,59 %	56,41 %	44,44 %	55,56 %	50 %	50 %
CPPT	30	45	7	9	5	11
	40 %	60 %	43,75 %	56,25 %	31,25 %	68,75 %

### 3.1.6. Les Commissions du personnel

Au nombre de 5, chaque Commission du personnel compte 10 membres. Cinq sont désignés par le Bureau du Conseil d'administration pour représenter les chefs de service ; ils peuvent avoir un suppléant. Cinq sont élus tous les 2 ans par et parmi le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé de l'Université ; ils peuvent avoir 2 suppléants.

Ces instances disposent d'une compétence d'avis essentiellement en matière d'avancement et de promotion concernant le PATGS. Les dossiers sont répartis entre les Commissions du personnel selon la catégorie des agents qui sollicitent un avancement ou une promotion :

- C1. Personnel universitaire ;
- C2. Personnel technique de laboratoire des Facultés et Entités indépendantes des Facultés ;
- C3. Personnel technique, logistique et paramédical des départements de l'administration générale ;
- C4. Personnel administratif des Facultés et Entités indépendantes des Facultés ;
- C5. Personnel administratif de l'administration générale.

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

Le tableau 4 expose la répartition hommes/femmes dans les 2 groupes de commissaires, avec la distinction des effectifs et des suppléants.

La composition nominative des Commissions du personnel est consultable par tous les candidats potentiels sur le site web des documents officiels de l'ULB<sup>4</sup>, répondant de cette façon à l'une des recommandations décrites dans le rapport du Groupe de travail *HoFe* du mois de mai 2007.

---

<sup>4</sup> <http://www.ulb.ac.be/ulb/greffe/documents/commissionspersonnel.html>

**Tableau 4 : Répartition hommes/femmes dans les Commissions du personnel  
au 15 septembre 2013**

	Chefs de service				Élus			
	Effectifs		Suppléants		Effectifs		Suppléants	
	F	H	F	H	F	H	F	H
C1	1	4	0	5	4	1	5	3
C2	1	4	2	3	3	2	5	3
C3	2	3	2	3	1	4	0	8
C4	1	3	3	2	5	0	6	1
C5	4	1	4	1	2	2	4	5
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
	<i>37,5 %</i>	<i>62,5 %</i>	<i>44 %</i>	<i>56 %</i>	<i>62,5 %</i>	<i>37,5 %</i>	<i>50 %</i>	<i>50 %</i>

Concernant les demandes de promotion dans le corps académique, après un premier examen dans la Faculté ou l'Entité d'enseignement et de recherche indépendante impliquée, qui a notamment composé une commission scientifique pour chaque candidat, les dossiers sont examinés par des instances « *centrales* » d'avis, lesquelles proposent à leur tour les promotions au Conseil d'administration de l'Université.

### 3.1.7. La Commission d'évaluation scientifique

Interfacultaire, la Commission d'évaluation scientifique est chargée d'analyser les dossiers des candidats proposés au rang de premier assistant, à un mandat post-doctoral, à un renouvellement exceptionnel d'un mandat d'assistant<sup>5</sup>, les reconnaissances de niveaux pour les chercheurs rémunérés via des fonds extérieurs et d'émettre un jugement sur la qualité des dossiers de l'ensemble de ces candidats à l'attention de la Commission élargie des Recteurs. Ses membres, au nombre de 14, sont issus du corps académique ; autant de suppléants sont désignés (tableau 5). Les 10 premiers sont les Doyens et le Président représentant les Entités d'enseignement et de recherche indépendantes des Facultés qui siègent au Conseil d'administration. Les 4 derniers sont des représentants du corps scientifique appartenant au corps académique, à raison de 2 membres appartenant aux Facultés et Entités des Sciences exactes et 2 membres appartenant aux Facultés et Entités des Sciences humaines. Ils sont désignés par le Conseil d'administration pour un mandat d'un an. Par ailleurs, 2 porte-parole des étudiants (un de Sciences exactes, un de Sciences humaines) assistent au début des travaux de la Commission d'évaluation scientifique pour faire part de leur opinion quant aux avis pédagogiques des candidats à une promotion. Traditionnellement, cette instance se réunit au printemps alors que la Commission élargie des Recteurs le fait au mois de juin. La

<sup>5</sup> Entre autres, lorsqu'une assistante n'a pas pu poursuivre normalement son activité scientifique en raison d'un congé de maternité, impliquant qu'elle n'a pas eu l'occasion d'être proclamée Docteur avant l'échéance des 6 ans, un renouvellement pour circonstances exceptionnelles d'un an lui est accordé (annexe n° 29 du Conseil d'administration du 25 février 2002, point IV.2).

composition nominative de la Commission d'évaluation scientifique est consultable par tous les candidats potentiels sur le site web des documents officiels de l'ULB<sup>6</sup>.

### **3.1.8. La Commission interfacultaire de classement relative à la promotion des maîtres de langue**

La Commission interfacultaire de classement relative à la promotion des maîtres de langue est chargée d'examiner et de classer l'ensemble des dossiers des candidats à une promotion dans la carrière de maître de langue, introduite annuellement par les Facultés employant des assistants chargés d'exercices adjoints à un titulaire de langue vivante (ATLV). Fondant son choix sur la base de la qualité des dossiers pédagogiques et des investissements personnels des candidats et/ou de leurs responsabilités au sein d'une équipe, la Commission a pour mission de recommander à la Commission élargie des Recteurs les candidats sélectionnés pour la promotion au titre de maître de langue principal et premier maître de langue. Seize membres y sont nommés annuellement par le Conseil d'administration (tableau 5). Tous ne siègent pas nécessairement dans la mesure où les coordinateurs académiques pour l'enseignement des langues désignés par la Faculté de Philosophie et Lettres (au nombre de 8) prennent part aux travaux de la Commission uniquement si un candidat à une promotion relève de la langue qui les concerne. Un observateur étudiant est invité pour s'exprimer par rapport aux avis pédagogiques des ATLV souhaitant une promotion. Habituellement, cette instance se réunit au printemps alors que la Commission élargie des Recteurs le fait en juin. La composition nominative de la Commission pour les maîtres de langue est consultable par tous les candidats potentiels sur le site web de l'Université<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> <http://www.ulb.ac.be/ulb/greffe/documents/docs/COMMISSION-EVALUATION-SCIENTIFIQUE.pdf>

<sup>7</sup> <http://www.ulb.ac.be/ulb/greffe/documents/docs/MAITRES-LANGUES.pdf>



**Tableau 5 : Répartition hommes/femmes dans les commissions de promotion du personnel académique au 1<sup>er</sup> semestre 2013**

	Effectifs		Suppléants	
	F	H	F	H
Commission d'évaluation scientifique	1	13	5	9
	7,14 %	92,86 %	35,71 %	64,29 %
Commission pour les maîtres de langue	5	11		
	31,25 %	68,75 %		
Commission (élargie) des Recteurs	1	5		
	16,67 %	83,33 %		

### 3.1.9. La Commission élargie des Recteurs

La Commission élargie des Recteurs est compétente pour analyser les rapports présentés par la Commission d'évaluation scientifique et émettre, à l'attention du Conseil d'administration, un avis sur les candidatures au rang de premier assistant, à un mandat post-doctoral et les demandes de reconnaissance de niveaux des chercheurs. Elle émet également un avis sur les candidatures à une promotion en qualité de maître de langue principal et de premier maître de langue. Cette commission se compose, parmi les membres à voix délibérative, du Recteur, du Pro-Recteur, de l'Ancien Recteur et des Recteurs honoraires en exercice (tableau 5). D'autres personnes, désignées chaque année par le Conseil d'administration, y participent à titre consultatif : le Président et le Vice-Président de la Commission d'évaluation scientifique, 2 membres du corps scientifique, 2 agents du PATGS et 2 étudiants. Parmi les délégués du corps scientifique, l'un est issu des Facultés et Entités de Sciences humaines et l'autre des Sciences exactes ; la même modalité s'applique aux représentants des étudiants. La composition nominative de la Commission élargie des Recteurs est consultable par tous les candidats potentiels sur le site web des documents officiels de l'Université<sup>8</sup>.

### 3.1.10. La Commission des Recteurs

La Commission des Recteurs est chargée d'examiner les propositions de promotion dans le corps enseignant (chargé de cours, professeur, professeur ordinaire et professeur ordinaire C) et d'en établir un classement à l'attention du Conseil d'administration. Parmi les membres à voix délibérative, elle se compose du Recteur, du Pro-Recteur, de l'Ancien Recteur et des Recteurs honoraires en exercice (tableau 5). Deux observateurs, désignés annuellement par le Conseil d'administration, sont invités en Commission des Recteurs : un délégué du personnel scientifique et un étudiant. La composition nominative est également consultable<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> <http://www.ulb.ac.be/ulb/greffe/documents/docs/COMMISSION-ELARGIE-RECTEURS.pdf>

<sup>9</sup> <http://www.ulb.ac.be/ulb/greffe/documents/docs/COMMISSION-RECTEURS.pdf>

## 3.2 Le personnel

Chaque année, la délégation patronale de l'Université transmet aux représentants des travailleurs élus au Conseil d'entreprise des informations statistiques, établies par le Bureau d'Études, concernant la composition du personnel de l'ULB. Elles sont ventilées selon différents critères : catégories d'agent, origine budgétaire de la rémunération, la durée du travail, etc. Ce chapitre comprend également des informations sur les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou de post-doctorat bien qu'ils ne soient pas des *travailleurs* au sens strictement légal. Par conséquent, ils ne sont pas repris dans tous les tableaux et certains leur sont spécifiquement consacrés.

Sauf mention contraire, les données chiffrées reprises dans ce chapitre sont arrêtées au 1<sup>er</sup> février 2012 et au 1<sup>er</sup> février 2013. Leur évolution est ainsi facilement constatable. Elles sont exprimées en équivalent temps plein ou en pourcent.

Enfin, le personnel de la Faculté d'Architecture n'étant pas, à l'heure actuelle, rémunéré par l'ULB, il se voit consacré des tableaux séparés.

### 3.2.1 Répartition par genre des personnels de l'ULB

Le tableau 6 donne, en pourcent, la répartition hommes/femmes des trois grandes catégories de personnels de l'ULB (enseignant, scientifique, personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé), tous budgets confondus, au 1<sup>er</sup> février 2012 et au 1<sup>er</sup> février 2013. Le tableau 7 présente cette même répartition en équivalent temps plein (ETP). Si, toutes catégories de personnels confondus, l'égalité des genres est plus ou moins respectée au sein de l'ULB (52,02 % d'hommes et 47,98% de femmes), parmi les enseignants, les hommes sont majoritaires (69,77 %). Les femmes sont davantage présentes dans le personnel ATGS (57,97 %).

La répartition par genre de l'ensemble des personnels de l'ULB selon l'origine budgétaire de leur rémunération (budget de fonctionnement, patrimoines, FRS-FNRS et autres) et la catégorie des agents est reprise dans le tableau 8.

Le budget de fonctionnement provient de l'allocation de fonctionnement octroyée à l'ULB par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Il est calculé dans le cadre d'une enveloppe fermée.

Le personnel enseignant définitif comprend les professeurs ordinaires, les professeurs ordinaires C, les professeurs extraordinaires, les professeurs ainsi que les chargés de cours nommés à titre définitif. Le personnel enseignant temporaire englobe principalement les chargés de cours nommés pour une durée déterminée, les maîtres de conférences, les maîtres d'enseignement et les suppléants. Les premiers assistants appartiennent au corps scientifique définitif. Les assistants et les assistants chargés d'exercices relèvent du corps scientifique temporaire.

Enfin, le tableau 9 détaille la répartition hommes/femmes des personnels enseignants, scientifiques et ATGS de la Faculté d'Architecture en équivalent temps plein.

**Tableau 6 : Ventilation des personnels de l'ULB par genre et catégorie de personnel en %**

Tous budgets	Femmes		Hommes	
	2012	2013	2012	2013
Personnel enseignant	29,31	30,23	70,69	69,77
Personnel scientifique	45,92	45,93	54,08	54,07
PATGS	58,34	57,97	41,66	42,03
<b>Total</b>	<b>47,75</b>	<b>47,98</b>	<b>52,25</b>	<b>52,02</b>

**Tableau 7 : Ventilation des personnels de l'ULB par genre et catégorie de personnel en ETP**

Tous budgets		Femmes		Hommes		Total	
		2012	2013	2012	2013	2012	2013
Enseignants	Définitifs	155,3	144,7	384,2	332,3	<b>539,5</b>	<b>476,9</b>
	Temporaires	29,5	30,5	61,4	72,2	<b>90,9</b>	<b>102,7</b>
Scientifiques	Définitifs	88,3	84,8	117,7	114,8	<b>206,0</b>	<b>199,6</b>
	Temporaires	535,7	529,3	617,3	608,0	<b>1.153,1</b>	<b>1.137,3</b>
PATGS	Administration générale	367,4	367,1	322,8	331,5	<b>690,2</b>	<b>698,6</b>
	Facultés	409,9	388,6	232,3	216,3	<b>642,1</b>	<b>604,9</b>
<b>Total ULB</b>		<b>1.586,2</b>	<b>1.545,1</b>	<b>1.735,7</b>	<b>1.675,1</b>	<b>3.321,9</b>	<b>3.220,2</b>

**Tableau 8 : Ventilation des personnels de l'ULB par genre, selon l'origine budgétaire de leur rémunération et par catégorie en ETP**

<b>Budget de fonctionnement</b>			Femmes	Hommes	<b>Total</b>
Enseignants	Définitifs	2012	125,6	302,4	<b>427,9</b>
		2013	127,7	293,3	<b>420,9</b>
	Temporaires	2012	29,1	58,6	<b>87,7</b>
		2013	30,3	68,9	<b>99,2</b>
Scientifiques	Définitifs	2012	54,9	49,1	<b>104,0</b>
		2013	48,3	47,7	<b>96,0</b>
	Temporaires	2012	157,8	189,6	<b>347,3</b>
		2013	155,0	184,7	<b>339,7</b>
PATGS	Administration générale	2012	276,0	280,0	<b>556,0</b>
		2013	273,5	286,0	<b>559,5</b>
	Facultés	2012	308,4	169,3	<b>477,6</b>
		2013	306,4	161,3	<b>467,6</b>
<b>Patrimoines</b>			Femmes	Hommes	<b>Total</b>
Enseignants	Temporaires	2012	0,4	2,2	<b>2,5</b>
		2013	0,2	2,1	<b>2,2</b>
Scientifiques	Définitifs	2012	15,4	23,7	<b>39,1</b>
		2013	18,5	24,2	<b>42,7</b>
	Temporaires	2012	140,7	154,4	<b>295,1</b>
		2013	138,9	139,5	<b>278,4</b>
PATGS	Administration générale	2012	42,0	35,8	<b>77,8</b>
		2013	48,1	39,5	<b>87,5</b>
	Facultés	2012	80,9	59,1	<b>140,0</b>
		2013	80,7	55,1	<b>135,7</b>
<b>FRS-FNRS</b>			Femmes	Hommes	<b>Total</b>
Enseignants	Définitifs	2012	17,0	41,0	<b>58,0</b>
		2013	17,0	39,0	<b>56,0</b>
Scientifiques	Définitifs	2012	18,0	42,0	<b>60,0</b>
		2013	18,0	43,0	<b>61,0</b>
	Temporaires	2012	222,5	261,5	<b>484,0</b>
		2013	228,5	277,5	<b>506,0</b>
PATGS	Facultés	2012	1,0	0	<b>1,0</b>
		2013	1,0	0	<b>1,0</b>
<b>Autres</b>			Femmes	Hommes	<b>Total</b>
Enseignants	Temporaires	2012	0,1	0,6	<b>0,7</b>
		2013	0,1	1,3	<b>1,4</b>
Scientifiques	Temporaires	2012	7,4	6,8	<b>14,2</b>
		2013	6,9	6,3	<b>13,2</b>
PATGS	Administration générale	2012	47,9	7,0	<b>54,9</b>
		2013	45,6	6,0	<b>51,6</b>
	Facultés	2012	3,6	0,9	<b>4,5</b>
		2013	0,6	0	<b>0,6</b>

**Tableau 9 : Ventilation des personnels de la Faculté d'Architecture par genre et par catégorie en ETP**

			Femmes	Hommes	Total
Enseignants	Définitifs	2012	12,7	40,9	<b>53,6</b>
		2013	12,7	41,5	<b>54,3</b>
Scientifiques	Définitifs	2012	0	3,0	<b>3,0</b>
		2013	0	0,5	<b>0,5</b>
	Temporaires	2012	7,4	5,1	<b>12,5</b>
		2013	7,0	5,1	<b>12,1</b>
PATGS		2012	17,5	3,0	<b>20,5</b>
		2013	16,5	3,0	<b>19,5</b>

### 3.2.2 Répartition selon le temps de travail

Outre le genre, les tableaux suivants prennent pour indicateur principal le temps de travail (temps plein / temps partiel). Le tableau 10, présenté aux trois pages suivantes, prend également en compte les deux dimensions que sont l'origine budgétaire de la rémunération et la catégorie des personnels. Les boursiers (doctorats et post-doctorats) ne sont pas compris dans ces données.

Le tableau 11 présente la ventilation temps plein / temps partiel des personnels de l'ULB rémunérés par le budget de fonctionnement en pourcent. Les données relatives aux personnels de la Faculté d'Architecture sont quant à elles détaillées au tableau 12.

Le tableau 13 comprend les indicateurs relatifs au genre et au temps de travail des personnels enseignants par faculté. Comme évoqué précédemment, le personnel enseignant de l'ULB est majoritairement composé d'hommes. Seules trois facultés présentent une proportion de femmes enseignantes plus élevée : la Faculté des Sciences psychologiques et de l'éducation (62,3 %), l'Ecole de Santé publique (58,5 %) et la Faculté des Sciences sociales et politiques (53,1 %).

Enfin, le tableau 14 reprend les mêmes informations pour les Assistants chargés d'exercices adjoints à un titulaire de langues vivantes.

**Tableau 10 : Ventilation temps plein / temps partiel des personnels de l'ULB selon le genre, l'origine budgétaire de la rémunération et les catégories de personnels en ETP**

Budget de fonctionnement			Femmes		Hommes		Total	
			Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Enseignants	Définitifs	2012	110,1	15,5	256,0	46,4	<b>366,0</b>	<b>61,9</b>
		2013	112,9	14,8	251,0	42,2	<b>363,9</b>	<b>57,0</b>
	Temporaires	2012	17,5	11,6	26,9	31,8	<b>44,3</b>	<b>43,4</b>
		2013	17,5	12,8	34,9	34,0	<b>52,3</b>	<b>46,9</b>
Scientifiques	Définitifs	2012	50,0	4,9	48,0	1,1	<b>98,0</b>	<b>6,0</b>
		2013	44,5	3,9	47,0	0,7	<b>91,5</b>	<b>4,5</b>
	Temporaires	2012	97,3	60,5	129,4	60,2	<b>226,7</b>	<b>120,6</b>
		2013	94,6	60,4	120,0	64,7	<b>214,6</b>	<b>125,1</b>
PATGS	Administration générale	2012	272,5	3,5	280,0	0,0	<b>552,5</b>	<b>3,5</b>
		2013	269,5	4,0	286,0	0,0	<b>555,5</b>	<b>4,0</b>
	Facultés	2012	291,5	16,9	168,3	1,0	<b>459,8</b>	<b>17,9</b>
		2013	291,0	15,4	160,3	1,0	<b>451,3</b>	<b>16,4</b>

Patrimoines			Femmes		Hommes		Total	
			Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Enseignants	Temporaires	2012	0,0	0,4	1,2	1,0	<b>1,2</b>	<b>1,4</b>
		2013	0,0	0,2	1,2	0,9	<b>1,2</b>	<b>1,1</b>
Scientifiques	Définitifs	2012	15,4	0,0	22,3	1,4	<b>37,7</b>	<b>1,4</b>
		2013	16,4	2,1	21,3	2,9	<b>37,7</b>	<b>5,0</b>
	Temporaires	2012	111,3	29,4	142,2	12,2	<b>253,5</b>	<b>41,6</b>
		2013	114,2	24,7	123,9	15,7	<b>238,1</b>	<b>40,4</b>
PATGS	Administration générale	2012	36,2	5,8	32,8	3,0	<b>69,0</b>	<b>8,8</b>
		2013	42,8	5,3	36,0	3,5	<b>78,8</b>	<b>8,7</b>
	Facultés	2012	65,3	15,6	52,5	6,6	<b>117,8</b>	<b>22,2</b>
		2013	63,3	17,4	49,8	5,3	<b>113,1</b>	<b>22,7</b>



FRS-FNRS			Femmes		Hommes		Total	
			Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Enseignants	Définitifs	2012	17,0	0,0	41,0	0,0	<b>58,0</b>	<b>0,0</b>
		2013	17,0	0,0	39,0	0,0	<b>56,0</b>	<b>0,0</b>
Scientifiques	Définitifs	2012	18,0	0,0	42,0	0,0	<b>60,0</b>	<b>0,0</b>
		2013	18,0	0,0	43,0	0,0	<b>61,0</b>	<b>0,0</b>
	Temporaires	2012	222,5	0,0	261,0	0,5	<b>483,5</b>	<b>0,5</b>
		2013	228,5	0,0	277,0	0,5	<b>505,5</b>	<b>0,5</b>
PATGS	Facultés	2012	1,0	0,0	0,0	0,0	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>
		2013	1,0	0,0	0,0	0,0	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>

Autres			Femmes		Hommes		Total	
			Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Enseignants	Temporaires	2012	0,0	0,1	0,0	0,6	<b>0,0</b>	<b>0,7</b>
		2013	0,0	0,1	0,0	1,3	<b>0,0</b>	<b>1,4</b>
Scientifiques	Temporaires	2012	1,5	5,9	2,2	4,6	<b>3,7</b>	<b>10,4</b>
		2013	1,6	5,3	1,4	4,9	<b>3,0</b>	<b>10,2</b>
PATGS	Administration générale	2012	44,6	3,3	7,0	0,0	<b>51,6</b>	<b>3,3</b>
		2013	42,0	3,6	6,0	0,0	<b>48,0</b>	<b>3,6</b>
	Facultés	2012	3,0	0,6	0,3	0,7	<b>3,3</b>	<b>1,3</b>
		2013	0,5	0,1	0,0	0,0	<b>0,5</b>	<b>0,1</b>

**Tableau 11 : Ventilation temps plein / temps partiel des personnels de l'ULB rémunérés par le budget de fonctionnement selon le genre en %**

			Femmes		Hommes	
			Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Enseignants	Définitifs	2012	25,72	3,63	59,81	10,84
		2013	26,81	3,52	59,64	10,03
	Temporaires	2012	19,92	13,25	30,60	36,23
		2013	17,60	12,93	35,15	34,32
Scientifiques	Définitifs	2012	48,10	4,70	46,18	1,02
		2013	46,31	4,04	48,96	0,69
	Temporaires	2012	28,01	17,40	37,26	17,32
		2013	27,85	17,78	35,32	19,05
PATGS	Administration générale	2012	49,01	0,63	50,36	0
		2013	48,17	0,71	51,12	0
	Facultés	2012	61,03	3,53	35,23	0,21
		2013	62,23	3,28	34,27	0,21

**Tableau 12 : Ventilation temps plein / temps partiel des personnels de la Faculté d'Architecture selon le genre et la catégorie de personnel en ETP**

			Femmes		Hommes		Total	
			Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Enseignants	Définitifs	2012	10,8	1,9	28,3	12,6	<b>39,1</b>	<b>14,5</b>
		2013	10,8	1,9	27,3	14,3	<b>38,1</b>	<b>16,2</b>
Scientifiques	Définitifs	2012	0	0	1,3	1,8	<b>1,3</b>	<b>1,8</b>
		2013	0	0	0,3	0,3	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>
	Temporaires	2012	1,3	6,1	0,7	4,5	<b>2,0</b>	<b>10,5</b>
		2013	1,0	6,0	0,8	4,4	<b>1,8</b>	<b>10,3</b>
PATGS		2012	17	0,5	3,0	0	<b>20</b>	<b>0,5</b>
		2013	16	0,5	3,0	0	<b>19</b>	<b>0,5</b>

**Tableau 13 : Ventilation temps plein / temps partiel des personnels enseignants et scientifiques par faculté en ETP et en %**

	Femmes						Hommes						Total temps partiel	Total temps plein	Total général
	Temps partiel	%	Temps plein	%	Total	%	Temps partiel	%	Temps plein	%	Total	%			
<b>Philosophie et lettres</b>	10,8	45,9	38,8	44,5	<b>49,6</b>	<b>44,8</b>	12,7	54,1	48,5	55,5	<b>61,1</b>	<b>55,2</b>	<b>23,4</b>	<b>87,3</b>	<b>110,7</b>
Assistants chargés d'ex./d'enseign.	4,9	39,0	0,2	50,0	<b>5,1</b>	<b>39,4</b>	7,7	61,0	0,2	50,0	<b>7,9</b>	<b>60,6</b>	<b>12,6</b>	<b>0,4</b>	<b>13,0</b>
Assistants	3,0	85,7	9,5	61,3	<b>12,5</b>	<b>65,8</b>	0,5	14,3	6,0	38,7	<b>6,5</b>	<b>34,2</b>	<b>3,5</b>	<b>15,5</b>	<b>19,0</b>
Maîtres de conférences et suppléants	2,9	41,0	0,1	15,4	<b>3,0</b>	<b>38,8</b>	4,1	59,0	0,6	84,6	<b>4,7</b>	<b>61,2</b>	<b>7,0</b>	<b>0,7</b>	<b>7,7</b>
Premiers assistants			5,0	55,6	<b>5,0</b>	<b>55,6</b>			4,0	44,4	<b>4,0</b>	<b>44,4</b>		<b>9,0</b>	<b>9,0</b>
Chargés de cours			12,5	42,4	<b>12,5</b>	<b>42,4</b>			17,0	57,6	<b>17,0</b>	<b>57,6</b>		<b>29,5</b>	<b>29,5</b>
Professeurs			9,5	54,3	<b>9,5</b>	<b>53,7</b>	0,2	100	8,0	45,7	<b>8,2</b>	<b>46,3</b>	<b>0,2</b>	<b>17,5</b>	<b>17,7</b>
Professeurs ordinaires			2,0	13,6	<b>2,0</b>	<b>13,4</b>	0,2	100	12,7	86,4	<b>12,9</b>	<b>86,6</b>	<b>0,2</b>	<b>14,7</b>	<b>14,9</b>
<b>Droit et criminologie</b>	9,5	40,9	16,4	50,0	<b>25,9</b>	<b>46,2</b>	13,7	59,1	16,4	50,0	<b>30,1</b>	<b>53,8</b>	<b>23,2</b>	<b>32,8</b>	<b>56,0</b>
Assistants chargés d'ex./d'enseign.	6,7	50,4			<b>6,7</b>	<b>50,4</b>	6,6	49,6			<b>6,6</b>	<b>49,6</b>	<b>13,3</b>		<b>13,3</b>
Assistants	1,0	66,7	6,0	57,1	<b>7,0</b>	<b>58,3</b>	0,5	33,3	4,5	42,9	<b>5,0</b>	<b>41,7</b>	<b>1,5</b>	<b>10,5</b>	<b>12,0</b>
Maîtres de conférences et suppléants	1,8	25,1	0,2	100	<b>2,0</b>	<b>26,6</b>	5,4	74,9			<b>5,0</b>	<b>73,9</b>	<b>7,2</b>	<b>0,2</b>	<b>7,4</b>
Premiers assistants			3,0	75,0	<b>3,0</b>	<b>75,0</b>			1,0	25,0	<b>1,0</b>	<b>25,0</b>		<b>4,0</b>	<b>4,0</b>
Chargés de cours			4,0	57,1	<b>4,0</b>	<b>54,8</b>	0,3	100	3,0	42,9	<b>3,3</b>	<b>45,2</b>	<b>0,3</b>	<b>7,0</b>	<b>7,3</b>
Professeurs			2,0	40,0	<b>2,0</b>	<b>33,6</b>	1,0	100	3,0	60,0	<b>4,0</b>	<b>66,4</b>	<b>1,0</b>	<b>5,0</b>	<b>6,0</b>
Professeurs ordinaires			1,3	20,3	<b>1,3</b>	<b>20,3</b>			4,9	79,7	<b>4,9</b>	<b>79,7</b>		<b>6,2</b>	<b>6,2</b>
<b>Sciences sociales et politiques</b>	4,5	38,7	29,2	56,3	<b>33,7</b>	<b>53,1</b>	7,1	61,3	22,7	43,7	<b>29,7</b>	<b>46,9</b>	<b>11,5</b>	<b>51,9</b>	<b>63,4</b>
Assistants chargés d'ex./d'enseign.	1,3	32,1			<b>1,3</b>	<b>31,7</b>	2,8	67,9	0,1	100	<b>2,8</b>	<b>68,3</b>	<b>4,1</b>	<b>0,1</b>	<b>4,1</b>
Assistants	2,0	57,1	16,0	72,7	<b>18,0</b>	<b>70,6</b>	1,5	42,9	6,0	27,3	<b>7,5</b>	<b>29,4</b>	<b>3,5</b>	<b>22,0</b>	<b>25,5</b>
Maîtres de conférences et suppléants	1,2	33,3	1,0	90,9	<b>2,2</b>	<b>47,3</b>	2,3	66,7	0,1	9,1	<b>2,4</b>	<b>52,7</b>	<b>3,5</b>	<b>1,1</b>	<b>4,6</b>
Premiers assistants			2,1	67,7	<b>2,1</b>	<b>58,3</b>	0,5	100	1,0	32,3	<b>1,5</b>	<b>41,7</b>	<b>0,5</b>	<b>3,1</b>	<b>3,6</b>
Chargés de cours			6,1	41,8	<b>6,1</b>	<b>41,8</b>			8,5	58,2	<b>8,5</b>	<b>58,2</b>		<b>14,6</b>	<b>14,6</b>
Professeurs			3,0	75,0	<b>3,0</b>	<b>75,0</b>			1,0	25,0	<b>1,0</b>	<b>25,0</b>		<b>4,0</b>	<b>4,0</b>
Professeurs ordinaires			1,0	14,3	<b>1,0</b>	<b>14,3</b>			6,0	85,7	<b>6,0</b>	<b>85,7</b>		<b>7,0</b>	<b>7,0</b>

	Femmes						Hommes						Total temps partiel	Total temps plein	Total général
	Temps partiel	%	Temps plein	%	Total	%	Temps partiel	%	Temps plein	%	Total	%			
<b>Solvay Brussels School of Economics and Management</b>	5,1	29,7	14,6	24,6	<b>19,7</b>	<b>25,8</b>	12,1	70,3	44,6	75,4	<b>56,7</b>	<b>74,2</b>	<b>17,2</b>	<b>59,1</b>	<b>76,3</b>
Assistants chargés d'ex./d'enseign.	2,1	25,6			<b>2,1</b>	<b>25,3</b>	6,0	74,4	0,1	100	<b>6,1</b>	<b>74,7</b>	<b>8,0</b>	<b>0,1</b>	<b>8,1</b>
Assistants	2,5	55,6	7,5	31,9	<b>10,0</b>	<b>35,7</b>	2,0	44,4	16,0	68,1	<b>18,0</b>	<b>64,3</b>	<b>4,5</b>	<b>23,5</b>	<b>28,0</b>
Maîtres de conférences et suppléants	0,6	11,7	0,1	100	<b>0,7</b>	<b>13,5</b>	4,2	88,3			<b>4,2</b>	<b>86,5</b>	<b>4,8</b>	<b>0,1</b>	<b>4,9</b>
Premiers assistants			1,0	20,0	<b>1,0</b>	<b>20,0</b>			4,0	80,0	<b>4,0</b>	<b>80,0</b>		<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
Chargés de cours			1,0	14,8	<b>1,0</b>	<b>14,8</b>			5,8	85,2	<b>5,8</b>	<b>85,2</b>		<b>6,8</b>	<b>6,8</b>
Professeurs			1,2	12,6	<b>1,2</b>	<b>12,6</b>			8,0	87,4	<b>8,0</b>	<b>87,4</b>		<b>9,2</b>	<b>9,2</b>
Professeurs ordinaires			3,8	26,3	<b>3,8</b>	<b>26,3</b>			10,7	73,7	<b>10,7</b>	<b>73,7</b>		<b>14,5</b>	<b>14,5</b>
<b>Sciences psychologiques et de l'éducation</b>	12,2	77,9	16,0	54,1	<b>28,2</b>	<b>62,3</b>	3,5	22,1	13,6	45,9	<b>17,1</b>	<b>37,7</b>	<b>15,6</b>	<b>29,6</b>	<b>45,2</b>
Assistants chargés d'ex./d'enseign.	5,8	71,2			<b>5,8</b>	<b>71,2</b>	2,4	28,8			<b>2,4</b>	<b>28,8</b>	<b>8,2</b>		<b>8,2</b>
Assistants	5,0	90,9	4,0	80,0	<b>9,0</b>	<b>85,7</b>	0,5	9,1	1,0	20,0	<b>1,5</b>	<b>14,3</b>	<b>5,5</b>	<b>5,0</b>	<b>10,5</b>
Maîtres de conférences et suppléants	0,9	58,6			<b>0,9</b>	<b>54,8</b>	0,6	41,4	0,1	100	<b>0,7</b>	<b>45,2</b>	<b>1,5</b>	<b>0,1</b>	<b>1,6</b>
Premiers assistants			4,0	80,0	<b>4,0</b>	<b>80,0</b>			1,0	20,0	<b>1,0</b>	<b>20,0</b>		<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
Chargés de cours	0,5	100	6,0	52,2	<b>6,5</b>	<b>54,2</b>			5,5	47,8	<b>5,5</b>	<b>45,8</b>	<b>0,5</b>	<b>11,5</b>	<b>12,0</b>
Professeurs			1,0	25,0	<b>1,0</b>	<b>25,0</b>			3,0	75,0	<b>3,0</b>	<b>75,0</b>		<b>4,0</b>	<b>4,0</b>
Professeurs ordinaires			1,0	25,0	<b>1,0</b>	<b>25,0</b>			3,0	75,0	<b>3,0</b>	<b>75,0</b>		<b>4,0</b>	<b>4,0</b>
<b>Sciences</b>	1,9	26,4	42,0	27,7	<b>43,9</b>	<b>27,6</b>	5,2	73,6	109,7	72,3	<b>114,8</b>	<b>72,4</b>	<b>7,0</b>	<b>151,7</b>	<b>158,7</b>
Assistants chargés d'ex./d'enseign.	0,4	23,5			<b>0,4</b>	<b>19,0</b>	1,3	76,5	0,4	100	<b>1,7</b>	<b>81,0</b>	<b>1,7</b>	<b>0,4</b>	<b>2,1</b>
Assistants	0,5	50,0	18,0	38,3	<b>18,5</b>	<b>38,5</b>	0,5	50,0	29,0	61,7	<b>29,5</b>	<b>61,5</b>	<b>1,0</b>	<b>47,0</b>	<b>48,0</b>
Maîtres de conférences et suppléants	0,9	21,2	0,2	37,5	<b>1,1</b>	<b>22,6</b>	3,4	78,8	0,3	62,5	<b>3,6</b>	<b>77,4</b>	<b>4,3</b>	<b>0,4</b>	<b>4,7</b>
Premiers assistants			1,0	7,7	<b>1,0</b>	<b>7,7</b>			12,0	92,3	<b>12,0</b>	<b>92,3</b>		<b>13,0</b>	<b>13,0</b>
Chargés de cours	0,1	100	10,0	27,8	<b>10,1</b>	<b>27,9</b>			26,0	72,2	<b>26,0</b>	<b>72,1</b>	<b>0,1</b>	<b>36,0</b>	<b>36,1</b>
Professeurs			9,9	30,9	<b>9,9</b>	<b>30,9</b>			22,0	69,1	<b>22,0</b>	<b>69,1</b>		<b>31,9</b>	<b>31,9</b>
Professeurs ordinaires			3,0	13,0	<b>3,0</b>	<b>13,0</b>			20,0	87,0	<b>20,0</b>	<b>87,0</b>		<b>23,0</b>	<b>23,0</b>

	Femmes						Hommes						Total temps partiel	Total temps plein	Total général
	Temps partiel	%	Temps plein	%	Total	%	Temps partiel	%	Temps plein	%	Total	%			
<b>Médecine</b>	13,8	41,7	26,9	40,5	<b>40,7</b>	<b>40,9</b>	19,3	58,3	39,5	59,5	<b>58,8</b>	<b>59,1</b>	<b>33,1</b>	<b>66,4</b>	<b>99,5</b>
Assistants chargés d'ex./d'enseign.	10,0	47,6	0,1	33,3	<b>10,1</b>	<b>47,4</b>	11,0	52,4	0,2	66,7	<b>11,2</b>	<b>52,6</b>	<b>20,9</b>	<b>0,3</b>	<b>21,2</b>
Assistants	1,0	50,0	8,5	43,6	<b>9,5</b>	<b>44,2</b>	1,0	50,0	11,0	56,4	<b>12,0</b>	<b>55,8</b>	<b>2,0</b>	<b>19,5</b>	<b>21,5</b>
Maîtres de conférences et suppléants	2,2	23,0	0,3	47,8	<b>2,5</b>	<b>24,4</b>	7,4	77,0	0,3	52,2	<b>7,7</b>	<b>75,6</b>	<b>9,6</b>	<b>0,6</b>	<b>10,1</b>
Premiers assistants			4,0	40,0	<b>4,0</b>	<b>40,0</b>			6,0	60,0	<b>6,0</b>	<b>60,0</b>		<b>10,0</b>	<b>10,0</b>
Chargés de cours	0,7	100	9,0	52,9	<b>9,7</b>	<b>54,7</b>			8,0	47,1	<b>8,0</b>	<b>45,3</b>	<b>0,7</b>	<b>17,0</b>	<b>17,7</b>
Professeurs			4,0	40,0	<b>4,0</b>	<b>40,0</b>			6,0	60,0	<b>6,0</b>	<b>60,0</b>		<b>10,0</b>	<b>10,0</b>
Professeurs ordinaires			1,0	11,1	<b>1,0</b>	<b>11,1</b>			8,0	88,9	<b>8,0</b>	<b>88,9</b>		<b>9,0</b>	<b>9,0</b>
<b>Ecole polytechnique de Bruxelles</b>	1,2	11,7	13,1	14,3	<b>14,3</b>	<b>14,1</b>	9,1	88,3	78,1	85,7	<b>87,1</b>	<b>85,9</b>	<b>10,3</b>	<b>91,1</b>	<b>101,4</b>
Assistants chargés d'ex./d'enseign.	1,0	16,0			<b>1,0</b>	<b>16,0</b>	5,3	84,0			<b>5,3</b>	<b>84,0</b>	<b>6,3</b>		<b>6,3</b>
Assistants			7,0	20,0	<b>7,0</b>	<b>19,4</b>	1,0	100	28,0	80,0	<b>29,0</b>	<b>80,6</b>	<b>1,0</b>	<b>35,0</b>	<b>36,0</b>
Maîtres de conférences et suppléants	0,2	6,6	0,1	12,5	<b>0,3</b>	<b>7,3</b>	2,8	93,4	0,4	87,5	<b>3,2</b>	<b>92,7</b>	<b>3,0</b>	<b>0,4</b>	<b>3,4</b>
Premiers assistants			1,0	7,1	<b>1,0</b>	<b>7,1</b>			13,0	92,9	<b>13,0</b>	<b>92,9</b>		<b>14,0</b>	<b>14,0</b>
Chargés de cours			1,0	7,1	<b>1,0</b>	<b>7,1</b>			13,0	92,9	<b>13,0</b>	<b>92,9</b>		<b>14,0</b>	<b>14,0</b>
Professeurs			3,0	20,0	<b>3,0</b>	<b>20,0</b>			12,0	80,0	<b>12,0</b>	<b>80,0</b>		<b>15,0</b>	<b>15,0</b>
Professeurs ordinaires			1,0	7,9	<b>1,0</b>	<b>7,9</b>			11,7	92,1	<b>11,7</b>	<b>92,1</b>		<b>12,7</b>	<b>12,7</b>
<b>Sciences de la motricité</b>	7,9	42,9	5,7	51,1 %	<b>13,6</b>	<b>46,0</b>	10,5	57,1	5,5	48,9	<b>15,9</b>	<b>54,0</b>	<b>18,4</b>	<b>11,1</b>	<b>29,5</b>
Assistants chargés d'ex./d'enseign.	4,8	42,5			<b>4,8</b>	<b>41,6</b>	6,5	57,5	0,3	100	<b>6,8</b>	<b>58,4</b>	<b>11,3</b>	<b>0,3</b>	<b>11,6</b>
Assistants	2,5	50,0	0,5	100 %	<b>3,0</b>	<b>54,5</b>	2,5	50,0			<b>2,5</b>	<b>45,5</b>	<b>5,0</b>	<b>0,5</b>	<b>5,5</b>
Maîtres de conférences et suppléants	0,6	28,0			<b>0,6</b>	<b>25,6</b>	1,5	72,0	0,2	100	<b>1,7</b>	<b>74,4</b>	<b>2,1</b>	<b>0,2</b>	<b>2,3</b>
Premiers assistants			3,0	75,0	<b>3,0</b>	<b>75,0</b>			1,0	25,0	<b>1,0</b>	<b>25,0</b>		<b>4,0</b>	<b>4,0</b>
Chargés de cours									1,0	100	<b>1,0</b>	<b>100</b>		<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
Professeurs			2,0	66,7	<b>2,0</b>	<b>66,7</b>			1,0	33,3	<b>1,0</b>	<b>33,3</b>		<b>3,0</b>	<b>3,0</b>
Professeurs ordinaires			0,2	8,7	<b>0,2</b>	<b>8,7</b>			2,0	91,3	<b>2,0</b>	<b>91,3</b>		<b>2,2</b>	<b>2,2</b>

	Femmes						Hommes						Total temps partiel	Total temps plein	Total général
	Temps partiel	%	Temps plein	%	Total	%	Temps partiel	%	Temps plein	%	Total	%			
<b>Pharmacie</b>	0,7	77,8	12,0	46,1	<b>12,7</b>	<b>47,1</b>	0,2	22,2	14,1	53,9	<b>14,3</b>	<b>52,9</b>	<b>0,9</b>	<b>26,1</b>	<b>27,0</b>
Assistants chargés d'ex./d'enseign.	0,2	50,0			<b>0,2</b>	<b>44,4</b>	0,2	50,0	0,1	100	<b>0,3</b>	<b>55,6</b>	<b>0,4</b>	<b>0,1</b>	<b>0,5</b>
Assistants	0,5	100	6,0	60,0	<b>6,5</b>	<b>61,9</b>			4,0	40,0	<b>4,0</b>	<b>38,1</b>	<b>0,5</b>	<b>10,0</b>	<b>10,5</b>
Maîtres de conférences et suppléants															
Premiers assistants			2,0	50,0	<b>2,0</b>	<b>50,0</b>			2,0	50,0	<b>2,0</b>	<b>50,0</b>		<b>4,0</b>	<b>4,0</b>
Chargés de cours			4,0	66,7	<b>4,0</b>	<b>66,7</b>			2,0	33,3	<b>2,0</b>	<b>33,3</b>		<b>6,0</b>	<b>6,0</b>
Professeurs									2,0	100	<b>2,0</b>	<b>100</b>		<b>2,0</b>	<b>2,0</b>
Professeurs ordinaires									4,0	100	<b>4,0</b>	<b>100</b>		<b>4,0</b>	<b>4,0</b>
<b>Etudes européennes</b>	0,6	25,5	4,7	42,9	<b>5,3</b>	<b>39,8</b>	1,8	74,5	6,3	57,1	<b>8,0</b>	<b>60,2</b>	<b>2,4</b>	<b>11,0</b>	<b>13,3</b>
Assistants chargés d'ex./d'enseign.	0,1	25,0			<b>0,1</b>	<b>25,0</b>	0,3	75,0			<b>0,3</b>	<b>75,0</b>	<b>0,4</b>	<b>0</b>	<b>0,4</b>
Assistants							0,5	100	2,0	100	<b>2,5</b>	<b>100</b>	<b>0,5</b>	<b>2,0</b>	<b>2,5</b>
Maîtres de conférences et suppléants	0,5	37,0	0,2	100	<b>0,7</b>	<b>43,3</b>	0,9	63,0			<b>0,9</b>	<b>56,7</b>	<b>1,4</b>	<b>0,2</b>	<b>1,5</b>
Premiers assistants			0,9	100	<b>0,9</b>	<b>100</b>								<b>0,9</b>	<b>0,9</b>
Chargés de cours			0,4	61,5	<b>0,4</b>	<b>61,5</b>			0,3	38,5	<b>0,3</b>	<b>38,5</b>		<b>0,7</b>	<b>0,7</b>
Professeurs			2,5	71,4	<b>2,5</b>	<b>69,4</b>	0,1	100	1,0	28,6	<b>1,1</b>	<b>30,6</b>	<b>0,1</b>	<b>3,5</b>	<b>3,6</b>
Professeurs ordinaires			0,8	20,0	<b>0,8</b>	<b>20,0</b>			3,0	80,0	<b>3,0</b>	<b>80,0</b>		<b>3,8</b>	<b>3,8</b>
<b>Santé publique</b>	2,8	56,6	8,0	59,3	<b>10,8</b>	<b>58,5</b>	2,2	43,4	5,5	40,7	<b>7,7</b>	<b>41,5</b>	<b>5,0</b>	<b>13,5</b>	<b>18,5</b>
Assistants chargés d'ex./d'enseign.	1,2	74,2	0,2	100	<b>1,4</b>	<b>77,1</b>	0,4	25,8			<b>0,4</b>	<b>22,9</b>	<b>1,6</b>	<b>0,2</b>	<b>1,8</b>
Assistants	0,5	50,0	1,5	75,0	<b>2,0</b>	<b>66,7</b>	0,5	50,0	0,5	25,0	<b>1,0</b>	<b>33,3</b>	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>	<b>3,0</b>
Suppléants	0,2	100			<b>0,2</b>	<b>100</b>							<b>0,2</b>	<b>0</b>	<b>0,2</b>
Maîtres de conférences et suppléants	1,2	47,9	0,3	100	<b>1,5</b>	<b>53,7</b>	1,3	52,1			<b>1,3</b>	<b>46,3</b>	<b>2,4</b>	<b>0,3</b>	<b>2,7</b>
Premiers assistants			1,0	50,0	<b>1,0</b>	<b>50,0</b>			1,0	50,0	<b>1,0</b>	<b>50,0</b>		<b>2,0</b>	<b>2,0</b>
Chargés de cours			4,0	66,7	<b>4,0</b>	<b>66,7</b>			2,0	33,3	<b>2,0</b>	<b>33,3</b>		<b>6,0</b>	<b>6,0</b>
Professeurs									2,0	100	<b>2,0</b>	<b>100</b>		<b>2,0</b>	<b>2,0</b>
Professeurs ordinaires			1,0	100	<b>1,0</b>	<b>100</b>								<b>1,0</b>	<b>1,0</b>

	Femmes					Hommes					Total temps partiel	Total temps plein	Total général		
	Temps partiel	%	Temps plein	%	Total	%	Temps partiel	%	Temps plein	%				Total	%
<b>Bibliothèques</b>	0,9		1,0	40,0	<b>1,9</b>	<b>40,9</b>	1,3		1,5	60,0	<b>2,8</b>	<b>59,1 %</b>	<b>2,2</b>	<b>2,5</b>	<b>4,7</b>
Assistants chargés d'ex./d'enseign.	0,9	41,9			<b>0,9</b>	<b>34,0</b>	1,3	58,1	0,5	100	<b>1,8</b>	<b>66,0 %</b>	<b>2,2</b>	<b>0,5</b>	<b>2,7</b>
Assistants			1,0	100	<b>1,0</b>	<b>100</b>								<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
Chargés de cours									1,0	100	<b>1,0</b>	<b>100 %</b>		<b>1,0</b>	<b>1,0</b>

**Tableau 14 : Ventilation temps plein / temps partiel des personnels ATLV ventilés par faculté en ETP et en %**

	Femmes						Hommes					
	Temps partiel	%	Temps plein	%	Total	%	Temps partiel	%	Temps plein	%	Total	%
Philosophie et Lettres	3,2	51,7	2,3	52,3	<b>5,5</b>	<b>51,9</b>	3,0	48,3	2,1	47,7	<b>5,1</b>	<b>48,1</b>
Droit et Criminologie	1,2	100			<b>1,2</b>	<b>55,2</b>			1,0	100	<b>1,0</b>	<b>44,8</b>
Solvay Brussels School of Economics and Management	1,3	100	2,3	69,2	<b>3,5</b>	<b>77,8</b>			1,0	30,8	<b>1,0</b>	<b>22,2</b>
Médecine	0,4	100			<b>0,4</b>	<b>100</b>						



### 3.2.3 Bénéficiaires d'un crédit temps ou d'un congé parental

Le Conseil d'Entreprise de l'Université est informé, de manière trimestrielle, du nombre de personnes bénéficiant d'une réduction de temps de travail en raison d'un crédit-temps ou d'un congé parental. Le tableau 15 reprend les chiffres, au 30 juin 2013, compilés par le Département des Ressources humaines. Outre la répartition hommes/femmes, trois éléments sont pris en compte : le type de crédit-temps, la modalité du congé parental et la catégorie de l'agent. A la date de référence, aucun congé parental n'est pris par un membre du personnel enseignant. Au sein du PATGS comme du corps scientifique, les bénéficiaires d'un crédit-temps ou d'un congé parental sont majoritairement des femmes. A titre d'information comparative, les pourcentages pour chaque catégorie sont renseignés pour l'année précédente (30 juin 2012).

**Tableau 15 : Bénéficiaires d'un crédit-temps ou d'un congé parental au 30 juin 2013**

	PATGS		Scientifique	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Crédit-temps temps plein	6	3	3	0
Crédit-temps mi-temps	8	1	0	1
Diminution de carrière 1/5 <sup>e</sup>	38	9	1	1
Diminution de carrière 1/5 <sup>e</sup> pour les + de 50 ans	31	10	0	0
Réduction de prestation 1/2 <sup>e</sup> pour les + de 50 ans	10	3	0	0

<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
<b>Pourcentage au 30 juin 2013</b>	<b>78,15 %</b>	<b>21,85 %</b>	<b>66,66 %</b>	<b>33,34 %</b>
Pourcentage au 30 juin 2012	78,81 %	21,19 %	62,5 %	37,5 %

Congé parental 100 %	2	1	1	0
Congé parental 50 %	2	0	0	1
Congé parental 20 %	25	2	1	2

<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Pourcentage au 30 juin 2013</b>	<b>90,63 %</b>	<b>9,37 %</b>	<b>40 %</b>	<b>60%</b>
Pourcentage au 30 juin 2012	86,96 %	13,04%	/	/

### 3.2.4 Répartition suivant l'âge

Le Conseil d'entreprise de l'ULB est informé annuellement de la répartition des personnels selon onze tranches d'âge allant de 21 ans ou moins à 65 ans et plus.

**Tableau 16 : Ventilation des personnels de l'ULB par tranches d'âge en ETP et en personnes**

Tous budgets		Femmes		Hommes		Total	
		etp	pers	etp	pers	etp	pers
< 21 ans	2012	0	0	1,0	1,0	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
	2013	0	0	1,0	1,0	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
21-25 ans	2012	136,8	128,0	139,9	134,3	<b>276,8</b>	<b>262,3</b>
	2013	127,0	122,7	137,0	132,1	<b>264,0</b>	<b>254,7</b>
26-30 ans	2012	313,2	291,8	316,4	292,4	<b>629,6</b>	<b>584,1</b>
	2013	330,5	306,8	330,9	310,2	<b>661,5</b>	<b>617,1</b>
31-35 ans	2012	256,4	236,2	257,2	226,2	<b>513,5</b>	<b>462,3</b>
	2013	239,4	212,4	253,3	220,2	<b>492,7</b>	<b>432,6</b>
36-40 ans	2012	196,9	171,8	220,2	185,1	<b>417,1</b>	<b>356,9</b>
	2013	181,1	157,5	211,1	174,6	<b>392,1</b>	<b>332,0</b>
41-45 ans	2012	203,0	175,2	181,7	153,4	<b>384,7</b>	<b>328,6</b>
	2013	195,2	161,9	172,1	137,6	<b>367,3</b>	<b>299,5</b>
46-50 ans	2012	199,9	180,7	212,7	185,5	<b>412,6</b>	<b>366,2</b>
	2013	199,6	171,8	181,4	149,2	<b>381,0</b>	<b>321,0</b>
51-55 ans	2012	138,0	124,8	157,4	134,8	<b>295,4</b>	<b>259,6</b>
	2013	137,9	116,6	169,4	137,2	<b>307,3</b>	<b>253,8</b>
56-60 ans	2012	83,7	72,0	145,1	121,2	<b>228,9</b>	<b>193,1</b>
	2013	86,8	72,5	137,3	108,7	<b>224,2</b>	<b>181,2</b>
61-65 ans	2012	58,0	47,5	103,2	83,1	<b>161,2</b>	<b>130,7</b>
	2013	47,3	35,1	80,7	60,1	<b>128,0</b>	<b>95,2</b>
> 65 ans	2012	0,3	0,3	0,8	0,8	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>
	2013	0,3	0,3	0,7	0,7	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>

### 3.2.5 Promotions dans le corps académique

Sur proposition de la Commission élargie des Recteurs et de la Commission des Recteurs, le Conseil d'administration du 1<sup>er</sup> juillet 2013 a promu des membres du corps académique. La répartition hommes/femmes des candidatures reçues et des personnes promues sont reprises dans les deux tableaux suivants.

Le tableau 17 concerne les Facultés et Entités de Sciences humaines (en 2013, la Faculté d'Architecture n'est pas encore impliquée dans ce processus de promotion), à savoir :

- Faculté de Philosophie et Lettres (Philo) ;
- Faculté de Droit et de Criminologie (Droit) ;
- Faculté des Sciences sociales et politiques (FSP) ;
- Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management (SBSEM) ;
- Faculté des Sciences psychologiques et de l'Éducation (Psycho) ;
- Institut d'Études européennes (IEE).

Le tableau 18 regroupe les Facultés et Entités de Sciences exactes :

- Faculté des Sciences (Sciences) ;
- Faculté de Médecine (Médecine) ;
- Ecole polytechnique de Bruxelles (EPB) ;
- Faculté de Pharmacie (Pharma) ;
- Faculté des Sciences de la Motricité (FSM) ;
- Ecole de Santé publique (ESP).

**Tableau 17 : Répartition hommes/femmes des candidatures et promotions dans le corps académique en 2013 (Sciences humaines)**

		Philo		Droit		FSP		SBS-EM		Psycho		IEE	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
PAS	Candidats	1	1	-	1	1	1	-	-	1	-	-	-
	Promus	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
P-Doc.	Candidats	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
PML	Candidats	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-
CCO t. plein	Candidats	1	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-
	Promus	1	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-
CCO t. partiel	Candidats	-	-	-	2	1	1	-	-	-	1	-	-
	Promus	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
PRO	Candidats	2	7	4	-	2	2	1	1	3	5	-	-
	Promus	-	3	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
ORD	Candidats	1	2	-	1	1	-	-	-	1	1	-	1
	Promus	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
ORD C	Candidats	-	2	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-

PAS : premier assistant ; P-doc : post-doctorant ; PML : premier maître de langues ; CCO t. plein : chargé de cours à temps plein ; CCO t. partiel : chargé de cours à temps partiel ; PRO : professeur ; ORD : professeur ordinaire ; ORD C : professeur ordinaire catégorie C.

**Tableau 18 : Répartition hommes/femmes des candidatures et promotions dans le corps académique en 2013 (Sciences exactes)**

		Sciences		Médecine		EPB		Pharma		FSM		ESP	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
PAS	Candidats	2	-	1	1	1	2	-	-	-	-	-	-
	Promus	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
P-Doc.	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CCO t. plein	Candidats	3	3	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-
	Promus	3	3	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-
CCO t. partiel	Candidats	-	-	4	8	-	2	-	-	1	-	-	-
	Promus	-	-	3	6	-	-	-	-	-	-	-	-
PRO	Candidats	4	15	8	4	-	9	-	1	-	1	2	2
	Promus	2	2	2	-	-	1	-	-	-	-	1	-
ORD	Candidats	3	4	-	3	1	1	-	1	-	-	-	1
	Promus	-	1	-	2	1	1	-	-	-	-	-	-
ORD C	Candidats	-	-	1	9	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

PAS : premier assistant ; P-doc : post-doctorant ; CCO t. plein : chargé de cours à temps plein ;

CCO t. partiel : chargé de cours à temps partiel ; PRO : professeur ; ORD : professeur ordinaire ; ORD C : professeur ordinaire catégorie C.

### 3.2.6 Boursiers doctorants et post-doctorants

Comme indiqué en introduction de ce chapitre, les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou de post-doctorat ne sont pas des travailleurs au sens strictement légal. Ils participent néanmoins à l'essor de la recherche à l'ULB. Elle a d'ailleurs adopté une politique résolument volontariste en la matière. Les tableaux 19 et 20 répartissent ces boursiers par genre et selon les trois champs scientifiques que sont les Sciences humaines et sociales, la Santé ainsi que les Sciences et techniques.

**Tableau 19 : Boursiers doctorants non FRS-FNRS par secteur en ETP**

	Femmes		Hommes		Total
Sciences humaines et sociales	49	52,1 %	45	47,9 %	<b>94</b>
Santé	19	40,4 %	28	59,6 %	<b>47</b>
Sciences et techniques	30	28,3 %	76	71,7 %	<b>106</b>
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>39,7 %</b>	<b>149</b>	<b>60,3 %</b>	<b>247</b>

**Tableau 20 : Boursiers post-doctorants non FRS-FNRS par secteur en ETP**

	Femmes		Hommes		Total
Sciences humaines et sociales	7	43,8 %	9	56,3 %	<b>16</b>
Santé	16	61,5 %	10	38,5 %	<b>26</b>
Sciences et techniques	24	28,6 %	60	71,4 %	<b>84</b>
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>37,3 %</b>	<b>79</b>	<b>62,7 %</b>	<b>126</b>

### 3.2.7 Chercheurs sur contrat

Tout comme les doctorants et les post-doctorants, les chercheurs sur contrat participent activement au développement de la recherche à l'ULB. Les tableaux 21 à 24 ventilent les 278,4 équivalent temps plein que compte cette catégorie de personnel selon le genre, la durée de leur contrat, leur temps de travail ainsi que selon leur secteur de recherche.

**Tableau 21 : Chercheurs sur contrat à temps plein à durée indéterminée en ETP**

	Femmes		Hommes		Total
Sciences humaines et sociales	15	68,2 %	7	31,8 %	<b>22</b>
Santé	27	71,1 %	11	28,9 %	<b>38</b>
Sciences et techniques	17	28,8 %	42	71,2 %	<b>59</b>
Département Recherche	0	0 %	2	100 %	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>48,8 %</b>	<b>62</b>	<b>51,2 %</b>	<b>121</b>

**Tableau 22 : Chercheurs sur contrat à temps plein à durée déterminée en ETP**

	Femmes		Hommes		Total
Sciences humaines et sociales	8	53,3 %	7	46,7 %	<b>15</b>
Santé	19	59,4 %	13	40,6 %	<b>32</b>
Sciences et techniques	24	38,1 %	39	61,9 %	<b>63</b>
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>46,4 %</b>	<b>59</b>	<b>53,6 %</b>	<b>110</b>

**Tableau 23 : Chercheurs sur contrat à temps partiel à durée indéterminée en ETP**

	Femmes		Hommes		Total
Sciences humaines et sociales	5,1	86,4 %	0,8	13,6 %	<b>5,9</b>
Santé	1,5	71,8 %	0,6	28,2 %	<b>2,1</b>
Sciences et techniques	8,1	55,8 %	6,4	44,2 %	<b>14,5</b>
<b>Total</b>	<b>14,7</b>	<b>65,3 %</b>	<b>7,8</b>	<b>34,7 %</b>	<b>22,5</b>

**Tableau 24 : Chercheurs sur contrat à temps partiel à durée déterminée en ETP**

	Femmes		Hommes		Total
Sciences humaines et sociales	4,8	40,4 %	7,1	59,6 %	<b>11,8</b>
Santé	4,2	75,7 %	1,3	24,3 %	<b>5,5</b>
Sciences et techniques	5,2	76,5 %	1,6	23,5 %	<b>6,8</b>
Administration générale		0 %	0,7	100 %	<b>0,7</b>
<b>Total</b>	<b>14,1</b>	<b>56,9 %</b>	<b>10,7</b>	<b>43,1 %</b>	<b>24,9</b>

### 3.2.8 Personnels FRS-FNRS

Le FRS-FNRS soutient la recherche fondamentale par différentes voies, notamment par le financement de mandats temporaires (corps scientifique) ou définitifs (corps académique) au sein des universités. Les membres FRS-FNRS de l'ULB (312 ETP) contribuent à la vie de l'Université, il est, par conséquent, logique qu'ils figurent dans cet état des lieux relatif à la politique du genre. Les tableaux suivants présentent ces personnels selon le genre, le statut des personnes et leur secteur de recherche (tableau 25) ou la Faculté à laquelle ils sont rattachés (tableau 26).

**Tableau 25 : Personnels FRS-FNRS ventilés par secteur en ETP et en %**

	Femmes		Hommes		Total
	ETP	%	ETP	%	
<b>Sciences humaines et sociales</b>	<b>77</b>	<b>55,2 %</b>	<b>62,5</b>	<b>44,8 %</b>	<b>139,5</b>
Aspirants	64	56,4 %	49,5	43,6 %	113,5
Chercheurs qualifiés	8	57,1 %	6	42,9 %	14
Maîtres de recherches	4	57,1 %	3	42,9 %	7
Directeurs de recherches	1	20,0 %	4	80,0 %	5
<b>Santé</b>	<b>27,5</b>	<b>53,9 %</b>	<b>23,5</b>	<b>46,7 %</b>	<b>51</b>
Aspirants	19,5	88,6 %	2,5	11,4 %	22
Chercheurs qualifiés	6	40,0 %	9	60,0 %	15
Maîtres de recherches	2	28,6 %	5	71,4 %	7
Directeurs de recherches		0 %	7	100,0 %	7
<b>Sciences et techniques</b>	<b>33,5</b>	<b>27,6 %</b>	<b>88</b>	<b>72,4 %</b>	<b>121,5</b>
Aspirants	19,5	32,8 %	40	67,2 %	59,5
Chercheurs qualifiés	4	12,5 %	28	87,5 %	32
Maîtres de recherches	7	38,9 %	11	61,1 %	18
Directeurs de recherches	3	25,0 %	9	75,0 %	12



**Tableau 26 : Personnels FRS-FNRS ventilés par Faculté en ETP et en %**

	Femmes		Hommes		Total
		%		%	
<b>Philosophie et lettres</b>	<b>39</b>	<b>59,1</b>	<b>27</b>	<b>40,9</b>	<b>66</b>
Aspirants	30	62,5	18	37,5	<b>48</b>
Chercheurs qualifiés	6	60,0	4	40,0	<b>10</b>
Maîtres de recherches	3	60,0	2	40,0	<b>5</b>
Directeurs de recherches			3	100	<b>3</b>
<b>Droit et criminologie</b>	<b>2</b>	<b>28,6</b>	<b>5</b>	<b>71,4</b>	<b>7</b>
Aspirants	2	33,3	4	66,7	<b>6</b>
Chercheurs qualifiés			1	100	<b>1</b>
Maîtres de recherches					
Directeurs de recherches					
<b>Sciences sociales et politiques</b>	<b>16</b>	<b>58,2</b>	<b>11,5</b>	<b>41,8</b>	<b>27,5</b>
Aspirants	14	57,1	10,5	42,9	<b>24,5</b>
Chercheurs qualifiés	1	100			<b>1</b>
Maîtres de recherches	1	50,0	1	50,0	<b>2</b>
Directeurs de recherches					
<b>Solvay Brussels School of Economics and Management</b>	<b>3</b>	<b>27,3</b>	<b>8</b>	<b>72,7</b>	<b>11</b>
Aspirants	2	22,2	7	77,8	<b>9</b>
Chercheurs qualifiés	1	50,0	1	50,0	<b>2</b>
Maîtres de recherches					
Directeurs de recherches					
<b>Sciences psychologiques et de l'éducation</b>	<b>14</b>	<b>65,1</b>	<b>7,5</b>	<b>34,9</b>	<b>21,5</b>
Aspirants	13	66,7	6,5	33,3	<b>19,5</b>
Chercheurs qualifiés					
Maîtres de recherches					
Directeurs de recherches	1	50,0	1	50,0	<b>2</b>
<b>Sciences</b>	<b>27</b>	<b>29,3</b>	<b>65</b>	<b>70,7</b>	<b>92</b>
Aspirants	14,5	36,7	25	63,3	<b>39,5</b>
Chercheurs qualifiés	4	14,3	24	85,7	<b>28</b>
Maîtres de recherches	6	40,0	9	60,0	<b>15</b>
Directeurs de recherches	2,5	26,3	7	73,7	<b>9,5</b>
<b>Médecine</b>	<b>24,5</b>	<b>53,3</b>	<b>21,5</b>	<b>46,7</b>	<b>46</b>
Aspirants	16,5	86,8	2,5	13,2	<b>19</b>
Chercheurs qualifiés	6	42,9	8	57,1	<b>14</b>
Maîtres de recherches	2	28,6	5	71,4	<b>7</b>
Directeurs de recherches			6	100	<b>6</b>

	Femmes		Hommes		Total
		%		%	
<b>Polytechnique</b>	<b>4,5</b>	<b>16,4</b>	<b>23</b>	<b>83,6</b>	<b>27,5</b>
Aspirants	3	16,7	15	83,3	<b>18</b>
Chercheurs qualifiés			4	100	<b>4</b>
Maîtres de recherches	1	33,3	2	66,7	<b>3</b>
Directeurs de recherches	0,5	20,0	2	80,0	<b>2,5</b>
<b>Pharmacie</b>	<b>3</b>	<b>60,0</b>	<b>2</b>	<b>40,0</b>	<b>5</b>
Aspirants	3	100			<b>3</b>
Chercheurs qualifiés			1	100	<b>1</b>
Maîtres de recherches					
Directeurs de recherches			1	100	<b>1</b>
<b>Etudes européennes</b>	<b>2</b>	<b>36,4</b>	<b>3,5</b>	<b>63,6</b>	<b>5,5</b>
Aspirants	2	36,4	3,5	63,6	<b>5,5</b>
Chercheurs qualifiés					
Maîtres de recherches					
Directeurs de recherches					
<b>Architecture</b>	<b>2</b>	<b>100</b>			<b>2</b>
Aspirants	2	100			<b>2</b>
Chercheurs qualifiés					
Maîtres de recherches					
Directeurs de recherches					

A la date de référence, aucun personnel FRS-FNRS n'est rattaché à l'Ecole de Santé publique, ni à la Faculté des Sciences de la motricité.

### **3.3 La communauté étudiante**

A l'ULB, 54 % des étudiants sont des étudiantes. Si elles sont majoritaires dans les Sciences humaines et sociales ainsi que dans les Sciences de la Santé, elles ne sont que 35 % dans le domaine des Sciences et techniques.

Ce chapitre rassemble des statistiques relatives à la répartition hommes/femmes concernant les inscriptions dans un cursus universitaire, les diplômes obtenus ainsi que le public des adultes en reprise d'études grâce à la Valorisation des Acquis de l'Expérience. Sauf mention contraire, les chiffres relatifs à la population étudiante repris dans les pages suivantes ont été arrêtés au 25 juin 2013.

#### **3.3.1 Etudiants**

En Fédération Wallonie-Bruxelles, les cursus sont répartis en 21 domaines d'études regroupés en trois secteurs : Sciences humaines et sociales, Santé et Sciences techniques.

Le tableau 27 croise les informations relatives au genre avec celles des secteurs et domaines d'études. Les données sont exprimées en nombre d'étudiants et en pourcent.

Les trois domaines dans lesquels les femmes sont relativement plus nombreuses sont :

- 1) Les Sciences psychologiques et de l'Éducation (80 %) ;
- 2) Les Sciences vétérinaires (77%) ;
- 3) Les Langues et Lettres (72 %) ;

Les trois domaines d'études privilégiés par les hommes sont :

- 1) Les Sciences de l'Ingénieur (80 %) ;
- 2) Les Sciences (63%) ;
- 3) Les Sciences économiques et de gestion (63%).

Le tableau 28 répartit les étudiants et les étudiantes inscrits, à l'Université en 2012-2013, selon leur faculté, leur secteur, leur cycle et leur origine géographique.

L'ULB porte en outre une attention particulière aux adultes en reprise d'études en leur permettant de valoriser l'expérience acquise par ailleurs et d'accéder à l'enseignement universitaire dans le cadre de cursus diplômants ou de formations continues. Le tableau 29 présente le nombre d'hommes et de femmes ayant intégré l'Université par Valorisation des Acquis de l'Expérience en 2012-2013 selon sept catégories d'âge. La proportion est de 60,22 % de femmes.

**Tableau 27 : Etudiants 2012-2013 par secteur et domaine d'études à l'ULB**

Secteur	Domaine	Femmes		Hommes		Total
			%		%	
Sciences humaines et sociales	Philosophie	102	41	147	59	<b>249</b>
	Langues et lettres	605	72	232	28	<b>837</b>
	Histoire, art et archéologie	587	59	401	41	<b>988</b>
	Information et communication	904	67	448	33	<b>1.352</b>
	Sciences politiques et sociales	1.734	58	1.236	42	<b>2.970</b>
	Sciences juridiques	1.338	61	847	39	<b>2.185</b>
	Criminologie	97	59	67	41	<b>164</b>
	Sciences économiques et de gestion	1.080	37	1.826	63	<b>2.906</b>
	Sciences psychologiques et de l'éducation	1.449	80	360	20	<b>1.809</b>
	Traduction et interprétation			3	100	<b>3</b>
	Art et sciences de l'art	2	50	2	50	<b>4</b>
	<b>Sous total</b>	<b>7.898</b>	<b>59</b>	<b>5.569</b>	<b>41</b>	<b>13.467</b>
Santé	Sciences médicales	1.623	60	1.083	40	<b>2.706</b>
	Sciences de la santé publique	285	63	167	37	<b>452</b>
	Sciences vétérinaires	176	77	52	23	<b>228</b>
	Sciences dentaires	328	53	288	47	<b>616</b>
	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	458	63	266	37	<b>724</b>
	Sciences de la motricité	462	44	592	56	<b>1.054</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>3.332</b>	<b>58</b>	<b>2.448</b>	<b>42</b>	<b>5.780</b>
Sciences et techniques	Sciences	711	37	1.208	63	<b>1.919</b>
	Sciences agronomiques et ingénierie biologique	151	43	198	57	<b>349</b>
	Sciences de l'ingénieur	294	20	1.142	80	<b>1.436</b>
	Art de bâtir et urbanisme	516	46	611	54	<b>1.127</b>
	Sous-total	1.672	35	3.159	65	<b>4.831</b>
	<b>Total</b>	<b>12.902</b>	<b>54</b>	<b>11.176</b>	<b>46</b>	<b>24.078</b>

**Tableau 28 : Etudiants 2012-2013 par faculté, secteur, par cycle et par origine géographique**

		Femmes		Hommes		Total
			%		%	
Par faculté	Philosophie et lettres	2.308	65	1.247	35	<b>3.555</b>
	Droit et criminologie	1.401	61	899	39	<b>2.300</b>
	Sciences sociales et politiques	1.600	58	1.144	42	<b>2.744</b>
	Solvay Brussels School of Economics and Management	1.001	34	1.909	66	<b>2.910</b>
	Sciences psychologiques et de l'éducation	1.461	80	362	20	<b>1.823</b>
	Sciences	810	38	1.336	62	<b>2.146</b>
	Médecine	2.256	60	1.508	40	<b>3.764</b>
	Polytechnique	316	22	1.136	78	<b>1.452</b>
	Sciences de la motricité	462	44	592	56	<b>1.054</b>
	Pharmacie	308	65	163	35	<b>471</b>
	Santé publique	306	62	185	38	<b>491</b>
	Etudes européennes	168	61	107	39	<b>275</b>
	Architecture	505	46	588	54	<b>1.093</b>
	<b>Total</b>	<b>12.902</b>	<b>54</b>	<b>11.176</b>	<b>46</b>	<b>24.078</b>

		Femmes		Hommes		Total
			%		%	
Par secteur	Sciences humaines et sociales	7.898	59	5.569	41	<b>13.467</b>
	Santé	3.332	58	2.448	42	<b>5.780</b>
	Sciences et techniques	1.672	35	3.159	65	<b>4.831</b>
	<b>Total</b>	<b>12.902</b>	<b>54</b>	<b>11.176</b>	<b>46</b>	<b>24.078</b>
Par cycle	1 <sup>er</sup> cycle	6.800	52	6.239	48	<b>13.039</b>
	2 <sup>e</sup> cycle	4.367	58	3.220	42	<b>7.587</b>
	2 <sup>e</sup> cycle complémentaire (MC-CAPAES-AESS) <sup>10</sup>	929	55	755	45	<b>1.684</b>
	3 <sup>e</sup> cycle (Doctorat)	806	46	962	54	<b>1.768</b>
	<b>Total</b>	<b>12.902</b>	<b>54</b>	<b>11.176</b>	<b>46</b>	<b>24.078</b>
Par origine géographique	Belges	8818	54	7.512	46	<b>16.330</b>
	Union Européenne (hors Belgique)	3076	55	2.488	45	<b>5.564</b>
	Autres	1008	46	1.176	54	<b>2.184</b>
	<b>Total</b>	<b>12902</b>	<b>54</b>	<b>11.176</b>	<b>46</b>	<b>24.078</b>

<sup>10</sup> Masters complémentaires ; certificat d'aptitude pédagogique approprié à l'enseignement supérieur, agrégation de l'enseignement secondaire supérieur.

**Tableau 29 : Adultes ayant accédé à l'ULB, en 2012-2013, par Valorisation des Acquis de l'Expérience, selon l'âge**

		Femmes	Hommes	Total
Catégorie d'âge	< 25	1	1	<b>2</b>
	25-29 ans	11	8	<b>19</b>
	30-34 ans	13	8	<b>21</b>
	35-39 ans	7	9	<b>16</b>
	40-44 ans	13	5	<b>18</b>
	45-49 ans	4	3	<b>7</b>
	50 ans et +	7	3	<b>10</b>
	<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>37</b>	<b>93</b>

### 3.3.2 Diplômes

En 2011-2012, l'ULB a diplômé 5.756 étudiants. Le tableau 30 ventile ces diplômés par secteur (Sciences humaines et sociales, Santé, Sciences et techniques), par cycle et selon le genre.

Lors de la même année, 218 thèses de doctorats ont été défendues à l'ULB. Le tableau 31 les présente ventilées selon les différents champs scientifiques regroupés selon les trois secteurs mentionnés ci-avant.

**Tableau 30 : Diplômes 2011-2012 par secteur et par cycle**

		Femmes		Hommes		Total
			%		%	
Par secteur	Sciences humaines et sociales	2.251	64	1.263	36	<b>3.514</b>
	Santé	623	58	453	42	<b>1.076</b>
	Sciences et techniques	438	38	728	62	<b>1.166</b>
	<b>Total</b>	<b>3.312</b>	<b>58</b>	<b>2.444</b>	<b>42</b>	<b>5.756</b>
Par cycle	1 <sup>er</sup> cycle	1.075	55	895	45	<b>1.970</b>
	2 <sup>e</sup> cycle	1.781	61	1.153	39	<b>2.934</b>
	2 <sup>e</sup> cycle complémentaire (MC et AESS) <sup>11</sup>	368	58	266	42	<b>634</b>
	3 <sup>e</sup> cycle (Doctorat)	88	40	130	60	<b>218</b>
	<b>Total</b>	<b>3.312</b>	<b>58</b>	<b>2.444</b>	<b>42</b>	<b>5.756</b>

<sup>11</sup> Masters complémentaires ; agrégation de l'enseignement secondaire supérieur.



**Tableau 31 : Doctorats délivrés en 2011-2012 par secteur (situation en fin d'année académique)**

		Femmes		Hommes		Total
			%		%	
Sciences humaines et sociales	Philosophie	3	38	5	63	<b>8</b>
	Langues et lettres	6	43	8	57	<b>14</b>
	Histoire, art et archéologie	8	67	4	33	<b>12</b>
	Information et communication	1	100			<b>1</b>
	Sciences politiques et sociales	6	43	8	57	<b>14</b>
	Sciences juridiques			3	100	<b>3</b>
	Criminologie					
	Sciences économiques et de gestion	9	47	10	53	<b>19</b>
	Sciences psychologiques et de l'éducation	8	62	5	38	<b>13</b>
	Traduction et interprétation					
	Art et sciences de l'art					
	Sous-total	41	49	43	51	<b>84</b>
Santé	Sciences médicales	3	27	8	73	<b>11</b>
	Sciences de la santé publique	1	25	3	75	<b>4</b>
	Sciences vétérinaires					
	Sciences dentaires			1	100	<b>1</b>
	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	13	57	10	43	<b>23</b>
	Sciences de la motricité	1	50	1	50	<b>2</b>
	Sous-total	18	44	23	56	<b>41</b>
Sciences et techniques	Sciences	21	33	42	67	<b>63</b>
	Sciences agronomiques et ingénierie biologique	6	67	3	33	<b>9</b>
	Sciences de l'ingénieur	2	10	19	90	<b>21</b>
	Art de bâtir et urbanisme					
	Sous-total	29	31	64	69	<b>93</b>
<b>Total</b>		<b>88</b>	<b>40</b>	<b>130</b>	<b>60</b>	<b>218</b>



## 4. Perspectives

---

Ce deuxième état des lieux institutionnel relatif à la politique du genre à l'ULB apporte des éléments nouveaux en regard de ceux mentionnés dans le rapport rédigé en 2012. Il ne prétend toutefois pas être exhaustif et d'autres indicateurs pourraient être incorporés à l'avenir, pour autant que ces données préexistent dans les applications institutionnelles, notamment :

- 1) Dresser le cadastre hommes/femmes à tous les niveaux du personnels administratif, technique, de gestion et spécialisé, par Faculté et par Département de l'administration générale ;
- 2) Dénombrer les heures d'enseignement assurées et ce par Faculté ;
- 3) Exprimer la ventilation relative aux mandats à temps partiel en nombre de personnes et non en équivalent temps plein ;
- 4) Dénombrer les personnes candidates aux postes académiques à temps plein en précisant leur genre et relever parallèlement le membre in fine désigné ;
- 5) Dresser la répartition des genres au sein des commissions facultaires scientifiques et de classement pour les recrutements et les promotions dans le corps académique et noter la population des hommes et des femmes qui pourrait y siéger ;
- 6) Répertoire les promoteurs et promotrices des grands programmes/projets de recherche ;
- 7) Lister les lauréats des prix accordés par l'ULB.

Par ailleurs, la thématique du genre revêt aussi une importance particulière pour le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, qui s'est engagé, dans sa Déclaration de politique communautaire 2009-2014 et dans le Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs et les chercheuses<sup>12</sup>, à prendre des mesures visant à encourager l'égalité entre les hommes et les femmes dans les carrières scientifiques. Dans ce cadre, à l'initiative du Ministre de la recherche, Jean-Marc NOLLET, le Gouvernement a approuvé l'octroi d'un subside de 150.000 euros à répartir entre les trois académies universitaires, 48.960 euros revenant à l'Académie universitaire Wallonie-Bruxelles, toujours composée, au deuxième semestre de l'année 2013, de l'Université libre de Bruxelles et de l'Université de Mons.

Le Gouvernement a en outre demandé de désigner, au sein de chaque université, une *personne de contact genre*. Pour l'ULB, le Recteur a proposé qu'il s'agisse de Monique TAVERNIER, Secrétaire de l'Université, assistée pour cette mission d'Anne-Lise PAUL, Adjointe au sein du Service du Greffe.

---

<sup>12</sup> Ce partenariat constitue la contribution de la Fédération Wallonie-Bruxelles à la mise en œuvre de la Charte européenne du chercheur, du Code de conduite européen, du Partenariat de la Commission européenne pour les chercheurs, des recommandations du groupe d'Helsinki sur les Femmes et la Science ainsi que de la stratégie de ressources humaines de l'initiative-phare « *Union de l'Innovation* » de l'Union européenne.

L'objectif est de mettre en place un réseau sur le sujet. Les missions de la *personne de contact genre* sont définies dans un cahier des charges rédigé en concertation avec les acteurs concernés. Enumérons les axes principaux de ce contrat :

- 1) Fournir un rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre dans l'institution ;
- 2) Assurer la mise en réseau des personnes impliquées dans la question du genre au sein de son institution tant au niveau intra- et inter- institutionnels que régional, national et international ;
- 3) Assurer une meilleure visibilité à la question du genre au sein de son institution ;
- 4) Rédiger des propositions pour un plan à établir en collaboration avec les Autorités académiques en vue d'accroître l'égalité de genre au sein de l'institution ;
- 5) Rédiger un rapport d'activités annuel présentant le travail réalisé par les *personnes de contact genre*.

Pour ce qui a trait au canevas du rapport institutionnel annuel qui devra être suivi en 2014, de nombreux indicateurs sont déjà repris dans le présent état des lieux ainsi que dans l'inventaire des enseignements et des recherches sur le genre à l'ULB. Il est suggéré, outre ce qui est d'ores et déjà listé à la page précédente, que des données chiffrées présentent dans le futur, d'une part, la proportion d'hommes et de femmes et son évolution parmi les Docteurs Honoris Causa de l'Université et, d'autre part, les bénéficiaires de congés sabbatiques et de subsides pour séjour à l'étranger ainsi que la durée du séjour et le pays de destination.

Autrement dit, progressivement, l'ensemble des composantes de l'Université aura à réfléchir et à agir pour promouvoir la politique d'égalité des genres qu'entend poursuivre plus que jamais l'ULB sous le Rectorat de Didier VIVIERS.

Le présent document institutionnel, coordonné par le Service du Greffe de la Chancellerie, et les travaux de recensement entrepris par Danièle MEULDERS et Sile O'DORCHAI, exposés tant au Conseil d'administration qu'au Conseil d'entreprise de l'ULB, visent sans attendre à garantir une meilleure visibilité à la question de genre au sein de l'Université, à sensibiliser les Autorités, personnels et étudiants et à susciter toute réflexion sur de nouvelles initiatives.

## 5. Liste des tableaux

---

1. Répartition hommes/femmes dans les organes décisionnels au 15 septembre 2013	page 17
2. Répartition hommes/femmes des membres cooptés au Conseil d'administration	18
3. Répartition hommes/femmes lors des élections sociales de mai 2012	19
4. Répartition hommes/femmes dans les Commissions du personnel au 15 septembre 2013	21
5. Répartition hommes/femmes dans les commissions de promotion du personnel académique au 1 <sup>er</sup> semestre 2013	23
6. Ventilation des personnels de l'ULB par genre et catégorie de personnel en %	25
7. Ventilation des personnels de l'ULB par genre et catégorie de personnel en ETP	25
8. Ventilation des personnels de l'ULB par genre, selon l'origine budgétaire de leur rémunération et par catégorie en ETP	26
9. Ventilation des personnels de la Faculté d'Architecture par genre et par catégorie en ETP	27
10. Ventilation temps plein / temps partiel des personnels de l'ULB selon le genre, l'origine budgétaire de la rémunération et les catégories de personnels en ETP	29
11. Ventilation temps plein / temps partiel des personnels rémunérés par le budget de fonctionnement selon le genre en %	32
12. Ventilation temps plein / temps partiel des personnels de la Faculté d'Architecture selon le genre et la catégorie de personnel en ETP	33
13. Ventilation temps plein / temps partiel des personnels enseignants et scientifiques par faculté en ETP et en %	34
14. Ventilation temps plein / temps partiel des personnels ATLV ventilés par Faculté en ETP et en %	38
15. Bénéficiaires d'un crédit-temps ou d'un congé parental au 30 juin 2013	39
16. Ventilation des personnels de l'ULB par tranches d'âge en ETP et en personnes	40

17. Répartition hommes/femmes des candidatures et promotions dans le corps académique en 2013 (Sciences humaines)	42
18. Répartition hommes/femmes des candidatures et promotions dans le corps académique en 2013 (Sciences exactes)	43
19. Boursiers doctorants non FRS-FNRS par secteur en ETP	44
20. Boursiers post-doctorants non FRS-FNRS par secteur en ETP	44
21. Chercheurs sur contrat à temps plein à durée indéterminée en ETP	45
22. Chercheurs sur contrat à temps plein à durée déterminée en ETP	45
23. Chercheurs sur contrat à temps partiel à durée indéterminée en ETP	45
24. Chercheurs sur contrat à temps partiel à durée déterminée en ETP	45
25. Personnels FRS-FNRS ventilés par secteur en ETP et en %	46
26. Personnels FRS-FNRS ventilés par Faculté en ETP et en %	47
27. Etudiants 2012-2013 par secteur et domaine d'étude à l'ULB	50
28. Etudiants 2012-2013 par faculté, secteur, par cycle et par origine géographique	51
29. Adultes ayant accédé à l'ULB, en 2012-2013, par Valorisation des Acquis de l'Expérience, selon l'âge	53
30. Diplômes 2011-2012 par secteur et par cycle	54
31. Doctorats délivrés en 2011-2012 par secteur (situation en fin d'année académique)	55

## Table des matières

1.	<b>Introduction.....</b>	<b>2</b>
2.	<b>Activités menées au cours de l'année 2013 liées à la politique du genre.....</b>	<b>3</b>
2.1.	Initiatives prises en matière de politique du genre.....	4
2.1.1.	<i>Amélioration de la parité dans les instances participatives .....</i>	<i>4</i>
2.1.2.	<i>La politique du genre au cœur des plans stratégiques des Facultés.....</i>	<i>5</i>
2.1.3.	<i>L'équilibre des genres dans la stratégie en matière de recherche.....</i>	<i>5</i>
2.1.4.	<i>Campagne de promotion 2013 de la Valorisation des Acquis de l'Expérience.....</i>	<i>6</i>
2.1.5.	<i>Reconnaissance du Cercle Féministe ULB .....</i>	<i>6</i>
2.2.	Inventaire des enseignements et des recherches sur le genre à l'ULB .....	7
2.3.	Conférences, interventions publiques et événements .....	9
2.3.1.	<i>Conférence Femmes et Universités .....</i>	<i>9</i>
2.3.2.	<i>Étude sur les inégalités de représentation des femmes et des hommes au sein de la population étudiante et aux différents niveaux de la carrière académique dans les universités francophones de Belgique .....</i>	<i>9</i>
2.3.3.	<i>Midis de la laïcité : La place de la femme et de la laïcité en Iran .....</i>	<i>10</i>
2.3.4.	<i>Cycle Sex &amp; the University .....</i>	<i>10</i>
2.3.5.	<i>Atelier Genre(s) et Sexualité(s) .....</i>	<i>10</i>
2.3.6.	<i>Projection du film La domination masculine .....</i>	<i>11</i>
2.3.7.	<i>Conférence Jules FALQUET .....</i>	<i>11</i>
2.3.8.	<i>Conférence Une autre histoire est possible .....</i>	<i>11</i>
2.3.9.	<i>Colloque Le juge est une femme .....</i>	<i>11</i>
2.3.10.	<i>Microfinance and Women'Empowerment : The Road Ahead.....</i>	<i>12</i>
2.4.	Prix et récompenses .....	13
2.4.1.	<i>Docteur Honoris Causa de l'ULB.....</i>	<i>13</i>
2.4.2.	<i>Prix Suzanne TASSIER .....</i>	<i>13</i>
2.4.3.	<i>Prix de l'Université des Femmes.....</i>	<i>14</i>
3.	<b>Données statistiques .....</b>	<b>15</b>
3.1	Les organes de gestion de l'Université .....	16
3.1.1.	<i>Le Conseil d'administration .....</i>	<i>16</i>
3.1.2.	<i>Le Bureau du Conseil d'administration .....</i>	<i>17</i>
3.1.3.	<i>Le Conseil de la Recherche.....</i>	<i>18</i>
3.1.4.	<i>La Commission de l'Enseignement .....</i>	<i>18</i>

3.1.5.	<i>Le Conseil d'entreprise et le Comité pour la Prévention et la protection au travail ...</i>	19
3.1.6.	<i>Les Commissions du personnel</i> .....	20
3.1.7.	<i>La Commission d'évaluation scientifique</i> .....	21
3.1.8.	<i>La Commission interfacultaire de classement relative à la promotion des maîtres de langue</i> .....	22
3.1.9.	<i>La Commission élargie des Recteurs</i> .....	23
3.1.10.	<i>La Commission des Recteurs</i> .....	23
3.2	Le personnel .....	24
3.2.1	<i>Répartition par genre des personnels de l'ULB</i> .....	24
3.2.2	<i>Répartition selon le temps de travail</i> .....	28
3.2.3	<i>Bénéficiaires d'un crédit temps ou d'un congé parental</i> .....	39
3.2.4	<i>Répartition suivant l'âge</i> .....	40
3.2.5	<i>Promotions dans le corps académique</i> .....	41
3.2.6	<i>Boursiers doctorants et post-doctorants</i> .....	44
3.2.7	<i>Chercheurs sur contrat</i> .....	45
3.2.8	<i>Personnels FRS-FNRS</i> .....	46
3.3	La communauté étudiante .....	49
3.3.1	<i>Etudiants</i> .....	49
3.3.2	<i>Diplômes</i> .....	54
4.	Perspectives.....	56
5.	Liste des tableaux .....	58



**État des lieux relatif à la politique du genre à l'ULB**  
**Novembre 2013**

Anne-Lise PAUL – Monique TAVERNIER  
Chancellerie – Service du Greffe  
Université libre de Bruxelles  
Avenue Franklin D. Roosevelt 50 – CP 130  
B – 1050 Bruxelles  
[www.ulb.be](http://www.ulb.be)  
[greffe@admin.ulb.ac.be](mailto:greffe@admin.ulb.ac.be)