



RAPPORT SUR L'ÉTAT
DE L'ÉGALITÉ DE GENRE



2019-2020

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	2
INTRODUCTION.....	4
BONNES PRATIQUES EN MATIERE DE PROMOTION DE L'EGALITE.....	8
1.1. Les bonnes pratiques developpees sur le plan institutionnel.....	10
A. Désignation d'une Personne ressource genre et diversité	10
B. Désignation d'une Responsable pour la Cellule de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement envers les étudiantes et les étudiants.....	10
C. Projet CALIPER	10
D. Lancement de FRESH ULB.....	13
E. Colloque « Intersectionnalité et université ».....	14
F. Grève des femmes.....	14
G. Hommage à Eliane Vogel-Polsky	15
H. L'Université à la 50 ^e édition de la Foire du livre de Bruxelles	15
I. Hommage à Simone Weil	16
J. Participation à la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie	16
1.2. Les bonnes pratiques concernant les personnels	17
A. Mesure Cascade relative aux promotions dans le corps académique	17
B. Mise en œuvre du Plan de diversité	17
C. Plan d'actions « EURAXESS » 2018-2021 au sein de la stratégie de ressources humaines en matière de recherche (<i>HRS4R</i>).....	18
1.3. Les bonnes pratiques dans l'enseignement	19
A. Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre.....	19
B. Le BRULAU, l'école doctorale d'été francophone en études genre	20
C. L'association <i>Women in International Security Brussels Campus</i>	20
D. Prix de l'Université des Femmes 2020	20
1.4. Les bonnes pratiques dans la recherche.....	21
A. La Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité	21
B. La thématique du genre au sein des travaux du Centre européen de recherche en microfinance.....	22
C. Frontière de genre, de sexualité, d'ethnicité et de classe dans l'espace urbain	24
D. Un réseau européen de recherche sur le droit des personnes intersexes.....	24
E. Prix de la journée de la recherche de la Fédération Wallonie-Bruxelles.....	25
F. L'hypersexualisation dans la publicité.....	25
G. Ouvrage : Du côté des jeunes filles.....	25
H. Indice européen en matière d'égalité de genre.....	26
I. Chaire Suzanne Tassier – Gustave Charlier	26
J. Projet ARC : Mariage et décisions des ménages.....	26
1.5. Les bonnes pratiques dans le domaine des services à la collectivité	27
A. Conférences « Genre et diversité » à l'UNamur	27
B. Colloque « <i>Diversity in organizations. Exploring new horizons together</i> »	27
C. Ciné-Débat : « RGB ».....	27
D. Colloque : « Du roman à quatre sous aux mangas. Retour historique sur le phénomène amoureux dans les <i>mauvais genres</i> de la littérature »	28
E. L'égalité de genre en Europe	28

F. Les femmes en migration face aux violences sexistes	28
G. L'ULB soutient la pétition pour la réforme de la législation sur l'avortement	28
H. Ça va, c'est juste une blague	29
I. Les obstacles au droit à l'avortement	29
J. Femmes maestros	29
K. Le clitoris s'expose	30
L. Ceci est (aussi) une crise de genre	30
M. Sexe et genre sous confinement	30
N. Carte blanche : Mesures sanitaires et « certitudes »	31
O. Participation au Comité femmes et sciences	31
P. « Pitch » : La diversité, une plus-value au travail ?	32
INVENTAIRES EN MATIÈRE DE RECHERCHE	34
2.1. Memoires de fin d'études.....	36
2.2. Theses de doctorat.....	51
ANNEXES STATISTIQUES ET DOCUMENTAIRES	52
3.1. La communauté étudiante de l'ULB	53
3.2. Les personnels de l'ULB.....	61
3.3. Les organes de gestion de l'ULB.....	67
3.4. Charte pour l'égalité de genre.....	73

INTRODUCTION

Ce nouveau rapport – ici dans sa version « grand public » – sur l'état de l'égalité de genre, le neuvième, est aussi le dernier que j'aurai le plaisir d'introduire en tant que Vice-Recteur en charge de la politique de diversité et de genre. Je saisisrai donc cette occasion pour dresser un bref bilan de ces quatre années.

Le programme du Recteur Yvon Englert entendait poursuivre et renforcer la politique d'égalité de genre impulsée durant le rectorat de Didier Viviers. Ainsi, la mesure Cascade, adoptée en avril 2016, a été mise en œuvre durant ces quatre années. L'équipe rectorale a veillé à ce que la proportion du genre le moins représenté (à l'heure actuelle, les femmes) bénéficiant d'une promotion (aux rangs de professeure et professeur ou de professeure ordinaire et professeur ordinaire) ne soit jamais inférieure à la proportion existant au rang immédiatement inférieur. Cette mesure porte ses fruits : davantage de femmes ont introduit une demande de promotion, et le phénomène du « tuyau percé » qu'elle entend combattre se réduit progressivement, bien que lentement. Le pourcentage de professeures ordinaires est passé de 18 % en 2016-2017 à 24 % en 2019-2020. Toutefois, l'effet initial de la mesure – une augmentation des candidatures féminines – semble s'amoinrir au cours des ans, et la recherche réalisée par Sarah Foucart pour son mémoire de fin d'études¹, consacré à la mesure Cascade, semble montrer que celle-ci n'est pas encore bien connue parmi les membres du corps académique. Il conviendra donc d'intensifier la communication au sujet de cette mesure à l'approche des dates d'introduction des demandes de promotion.

Par ailleurs, depuis 2019, une courte vidéo de lutte contre les biais implicites est présentée à chaque membre de commission scientifique de recrutement afin de lutter contre toute discrimination à l'embauche² dans les différents corps constituant le personnel de notre Université. De même, une communication régulière avec les facultés et les départements administratifs est nécessaire afin de s'assurer que cet outil soit bien utilisé, et afin d'évaluer l'efficacité.

Enfin, le projet CALIPER, inauguré en janvier 2020, entend promouvoir l'égalité de genre au sein des disciplines STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques). Comme le montre à nouveau ce rapport, c'est dans ces domaines que l'inégalité de genre est la plus prononcée. Les étudiantes y sont en minorité tout au long du cycle d'études, contrairement aux sciences de la vie et aux sciences humaines. Et cet écart se creuse à l'étape du doctorat. Le projet CALIPER est mis en œuvre au sein de la Faculté des Sciences et de l'École polytechnique de Bruxelles. Il s'inscrit dans un réseau international et bénéficiera d'un financement européen (SWAFS) pour quatre années³.

L'année 2017-2018, placée sous le thème des diversités, fut un moment fort dans le développement de la politique de genre et de diversité. De nombreux événements culturels ou scientifiques ont jalonné cette année académique⁴, et plusieurs avancées ont été réalisées. A titre d'exemple : l'amélioration de l'accueil des étudiants trans* ; l'inauguration du Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre ; la campagne de lutte contre le harcèlement sexuel ; le ciné-club des diversités (cinq films et débats) ; une exposition sur les

¹ Foucart, Sarah (2020). *Mesures visant l'égalité de genre : plan Cascade*. Mémoire de Master, Faculté de Philosophie et Sciences sociales, Université libre de Bruxelles.

² <https://www.youtube.com/watch?v=MUPAPWSnobU>

³ <https://actus.ulb.be/fr/actus/institution-et-engagements/projet-caliper-egalite-des-genres-dans-les-recherches>

⁴ Voir la rétrospective <https://drive.google.com/file/d/1WICR78vTET3gAVHDdUKDu8Qfg6kwBG0z/view>

liens entre art et handicaps « The art of difference » à BOZAR ; une pièce de théâtre sur l'expérience des personnes avec autisme à BOZAR ; l'obtention du label « Université hospitalière » ; 15 conférences dont deux organisées avec le journal *Le Soir* (Denis Mukwege et Najat Vallaud-Belkacem) ; et la première participation de l'ULB à la *Belgian Pride* aux côtés de la VUB.

Ce mandat rectoral a, surtout, permis la création d'une véritable politique de diversité au sein de l'ULB. Pour la première fois, cette matière a été confiée à l'un des Vice-Recteurs. Un Plan de diversité a été élaboré en associant de nombreuses actrices et acteurs issus des différents corps constituant le personnel de l'Université. Il a bénéficié de l'encadrement et du soutien financier d'*Actiris.brussels*, l'Agence régionale bruxelloise pour l'emploi. Vingt-six actions seront réalisées au cours des deux premières années, dans les domaines de l'égalité de genre, des sexualités et des identités de genre, de la diversité culturelle, d'origines et de convictions philosophiques, des situations de handicap, et de l'âge. De plus, un poste permanent de Personne ressource genre et diversité a été créé. Il a permis d'engager Patricia Mélotte, qui aura pour mission de développer des actions destinées à promouvoir la diversité parmi les étudiantes et étudiants ainsi qu'au sein des membres du personnel, en bonne coordination avec les autres actrices et acteurs du bien-être au sein de l'Université. Depuis septembre 2020, elle a pris le relais de Monique Tavernier en tant que Personne de contact genre pour l'ULB.

Je voudrais très sincèrement remercier toutes les personnes qui se sont investies, souvent en complément d'un agenda déjà bien fourni, dans les différentes actions en faveur de l'égalité de genre et de la diversité durant ces quatre années. Elles sont trop nombreuses pour être toutes citées ici : les conseillères des Autorités pour les politiques de diversité (Emmanuelle Bribosia et Isabelle Rorive) et d'égalité de genre (Valérie Piette), le Département des relations et ressources humaines (Irène Couloubaritsis et Nadine Germeau), le Département de la communication et des relations extérieures (Isabelle Pollet et Séverine Vaissaud), les membres de la structure porteuse du Plan de diversité, les membres du Comité de pilotage de l'année des diversités, les membres des cercles étudiants (Cercle féministe, Cercle étudiant LGBTQI, Cercle Binabi), les consultantes et consultants d'*Actiris.brussels* (Muriel Simon et Luc Schingtienne), et beaucoup d'autres qui se reconnaîtront. Un merci particulier à Monique Tavernier et à l'équipe du Service du greffe pour la rédaction minutieuse, chaque année, du rapport sur l'état de l'égalité de genre, un outil essentiel à notre politique. Enfin, merci à Patricia Mélotte qui a accompagné, d'une manière ou d'une autre, et toujours efficacement, presque toutes les actions genre et diversité réalisées ou initiées au cours de ces quatre années.

Globalement, j'ai le sentiment que de nombreuses avancées ont été réalisées au cours de ces quatre années. Mais cela ne doit pas nous faire oublier que celles-ci sont encore bien légères en regard de l'ampleur des phénomènes contre lesquels nous entendons lutter à l'échelle de notre Université et de notre société. Les inégalités entre les femmes et les hommes sont encore bien loin d'avoir disparu, ou même d'être en passe de disparaître. Les violences physiques et morales, l'assignation à des rôles subalternes, ou le mépris dont sont encore victimes de nombreuses femmes sont inadmissibles. Le mouvement *#metoo* les a mis en lumière comme jamais auparavant ces dernières années, mais nous devons nous garder de croire que cette visibilité aura suffi à éradiquer les idéologies sexistes et les comportements qu'elles inspirent, pas plus que le mouvement *Black Lives Matter* et, en Belgique, les mouvements décoloniaux, en le (re)mettant en lumière, n'auront mis un terme au racisme. De même, l'homophobie et la transphobie sont toujours tristement actuelles. L'Université n'a pas, à elle seule, les moyens de renverser ces hiérarchies iniques. Mais elle peut, et doit donc,

assumer sa part de l'effort vers une société plus respectueuse de la diversité humaine, où chacune et chacun peut se sentir reconnu. Je ne doute pas que l'équipe rectorale actuelle, menée par Annemie Schaus, l'une des initiatrices de la mesure Cascade, pourra relever ce défi.

Laurent Licata,

*Vice-Recteur à la politique académique et à la gestion des carrières,
en charge de la politique de diversité et de genre,*

Octobre 2020.

BONNES PRATIQUES EN MATIERE DE PROMOTION DE L'EGALITE

Le présent rapport expose essentiellement les principales bonnes pratiques que l'Université a mises en œuvre au cours de l'année académique 2019-2020 pour promouvoir en interne et de façon plus globale l'égalité entre les femmes et les hommes.

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

- 1) **Sur le plan institutionnel** : le projet CALIPER, le lancement de FRESH, etc.
- 2) **Concernant les personnels** : la quatrième année d'application de la mesure Cascade et la mise en œuvre du Plan de diversité en collaboration avec *Actiris.brussels*.
- 3) **Dans l'enseignement** : la reconduction du Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre.
- 4) **Dans la recherche** : les activités et publications scientifiques de STRIGES ainsi que d'autres centres de recherche, la participation à divers colloques et conférences ainsi que la publication d'ouvrages et d'études.
- 5) **Dans le domaine des services à la collectivité** : des conférences-débats et des expositions, des films et des pièces de théâtre, la participation au Comité femmes & sciences, etc.

Sans pour autant prétendre à l'exhaustivité, les cinq chapitres suivants présentent les initiatives qui ont été publiquement et largement diffusées au sein de la communauté universitaire, en particulier via l'adresse électronique générique genre@ulb.be.

Ces bonnes pratiques s'appuient en partie ou complètent des initiatives lancées l'an dernier ou plusieurs années auparavant : la mesure Cascade, la lutte contre le sexisme et le harcèlement, les conférences de STRIGES, etc.

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

1.1. LES BONNES PRATIQUES DEVELOPPEES SUR LE PLAN INSTITUTIONNEL

Les actions évoquées dans ce chapitre exposent les principales initiatives institutionnelles menées durant l'année 2019-2020 par les Autorités académiques de l'Université, représentées pour la politique de genre et de diversité par le Vice-Recteur Laurent Licata, la conseillère Valérie Piette et la Personne de contact genre Monique Tavernier.

A. Désignation d'une Personne ressource genre et diversité

Dans le contexte de la mise en œuvre de son nouveau Plan de diversité, lequel s'appuie notamment sur sa politique de genre formellement initiée voici déjà plusieurs années, l'ULB a réservé sur son cadre ATGS (administratif, technique, de gestion et spécialisé) un poste à temps plein à durée indéterminée pour y nommer une Personne ressource genre et diversité. L'intérêt d'une telle fonction dans une institution comme l'Université étant indéniable, une soixantaine de personnes se sont portées candidates pour cette vacance d'emploi.

A l'issue de la procédure interne de sélection, le jury a recommandé la désignation de Patricia Mélotte, laquelle proposition a été entérinée par les Bureaux du Conseil d'administration et du Conseil académique. Docteure en psychologie de l'ULB et dotée d'une première expérience en qualité de cheffe de projet pour le lancement du Plan de diversité, elle a pour mission, avec ce poste à caractère transversal, de coordonner les actions en faveur de la diversité et de l'égalité de genre au sein de l'institution, d'inscrire l'activité dans la dynamique organisationnelle des départements et facultés et de collaborer avec l'ensemble des actrices et acteurs impliqués dans la politique de bien-être des personnels et des étudiants.

B. Désignation d'une Responsable pour la Cellule de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement envers les étudiantes et les étudiants

Suite à la décision du Conseil d'administration, en octobre 2019, de créer une Cellule de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement envers les étudiantes et les étudiants, un poste de Responsable de ladite structure a été ouvert à l'Université. Parmi les 45 candidatures reçues, le jury a retenu celle de Sylvie Boët, Docteure en psychologie, qui a été engagée au mois de juin 2020 pour occuper la fonction. Adeptes d'une approche systémique et forte d'une expérience de formatrice au *Pool bien-être* de l'Ecole d'administration publique en charge de la formation des agents de la fonction publique de la Région Wallonne et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, elle dispose de tous les atouts nécessaires pour porter le projet de manière institutionnelle.

C. Projet CALIPER

En janvier 2020, l'ULB a rejoint le projet CALIPER. Il tient son nom d'un instrument de mesure utilisé dans de nombreux domaines scientifiques comme l'ingénierie mécanique, la métallurgie et la médecine. Sous-titré « *Linking research and innovation for gender equality* », il est financé pour quatre ans par la Commission européenne, dans le cadre du

programme Horizon 2020. Il s'inscrit dans le cadre de l'Espace européen de la recherche (EER) et les trois objectifs qu'il établit en matière de genre :

- 1) Supprimer les obstacles juridiques et autres au recrutement, au maintien et à la progression des femmes dans les carrières de la recherche, tout en respectant pleinement la législation de l'Union européenne en matière d'égalité hommes-femmes ;
- 2) Réduire le déséquilibre entre hommes et femmes dans le processus décisionnel ;
- 3) Renforcer la prise en compte de la dimension genre dans les programmes de recherche.

CALIPER est organisé en consortium. Il réunit neuf organismes de recherche (six universités, un institut de recherche et deux agences de financement de la recherche), une association européenne de chercheuses et chercheurs et deux services de consultant·es en genre et en projets européens.

Centré sur la promotion de l'égalité de genre dans les STEM (*science, technology, engineering and mathematics*), CALIPER cible particulièrement, à l'ULB, la Faculté des Sciences et l'École polytechnique de Bruxelles, tout en veillant à impliquer les différents acteurs de la recherche et l'innovation, tant au niveau interne qu'externe, régional que national.

Sous la houlette de Laurent Licata, Vice-Recteur en charge de la politique de diversité et de genre, de Patricia Mélotte, Personne ressource genre et diversité, et de Sara Aguirre, chercheuse en psychologie et chargée de projet, deux groupes ont été créés : un Comité de pilotage, d'une part, et un groupe de travail opérationnel, d'autre part. Tous les corps de l'Université y sont représentés, le but étant d'assurer l'engagement à tous les niveaux de gestion tout au long du processus.

Le projet se déroulera en cinq étapes. Au cours de l'année académique 2019-2020, l'ULB a initié la première d'entre elles. Elle consiste à procéder à l'évaluation interne, au sein des facultés visées, des facteurs qui influencent l'égalité de genre, tant au niveau statistique qu'à celui des pratiques institutionnelles.

Une analyse externe, relative au cadre législatif et politique, ainsi qu'un diagnostic de l'écosystème national et régional de la recherche seront effectués par la suite.

Parallèlement, l'objectif est également de profiter au mieux des collaborations et soutiens mutuels entre les différents partenaires du consortium.

Une fois le plan d'égalité de genre élaboré, sa mise en œuvre, prévue à l'ULB pour mars 2021, sera suivie d'une évaluation, puis de réajustements éventuels. Enfin, pour accomplir la mission dans sa globalité, il sera indispensable d'en assurer la durabilité et l'expansion.

C'est dans ce cadre que la structure CALIPER a pris l'initiative de proposer une formation du programme Horizon 2020 intitulée « *Gender in research and innovation* » aux membres du groupe de travail opérationnel qui souhaitent approfondir leurs connaissances relatives à cette problématique. Elle était menée par une formatrice externe et s'est déroulée en

vidéoconférence – confinement oblige – les 16 et 17 avril 2020. Outre trois membres du Comité de pilotage (Laurent Licata, Patricia Mélotte et Sara Aguire), le groupe se composait du Président de l'unité d'enseignement des mathématiques (Dimitri Leemans), du Vice-Doyen et de deux doctorantes de l'École polytechnique de Bruxelles (Frédéric Robert, Jennifer Watchi et Oriane Bastin), de la Présidente de l'unité d'enseignement de la physique (Barbara Clerbaux) et de la Présidente de l'École interfacultaire de bioingénieurs, Nathalie Gypens.

Le programme a débuté par une clarification des concepts de base tels que l'identité de genre, le sexe et l'intersectionnalité. Ce dernier sert de base à la méthodologie recommandée, l'approche « *Gender +* », qui consiste à tenir compte des interactions entre le genre, la classe sociale, le contexte migratoire, l'âge, etc.

Un survol des statistiques belges et européennes a montré qu'une « *ségrégation horizontale* » opère en concentrant les femmes et les hommes dans certains secteurs et professions. La faible représentation des femmes dans les STEM apparaît de manière indéniable. Pour élaborer une politique de genre efficace en la matière, il est recommandé de faciliter le recrutement et l'évolution de carrière des chercheuses, d'augmenter le nombre de femmes nommées à des postes décisionnaires dans les organisations de recherche et de promouvoir l'intégration de la variable genre dans la recherche scientifique et technologique.

Une « boîte à outils », nommée *Garcia* pour *Gendering the academy and research combating career instability and asymetries*, conçue également dans le cadre d'un projet européen, a en outre été présentée. Elle vient en soutien à la conception d'un contenu de recherche ou d'enseignement sensible au genre en permettant, à l'aide de listes de contrôle, de rappeler les points d'attention dont il est indispensable de tenir compte.

De plus, l'accent a été mis sur le rôle des universités dans les écosystèmes d'innovation. Ces derniers sont tributaires des efforts conjoints de la recherche scientifique et du développement technologique. A ce titre, les nouveaux formats et espaces collaboratifs (*hubs*, programmes de doctorats communs entre la recherche et l'industrie, *spin-offs*) ont été mis en avant ainsi que des méthodologies dites de « co-création » comme l'enseignement par projet, les *living labs*, etc.

De courtes sessions d'exercices en sous-groupes, suivies de débats, ont jalonné le déroulement de la formation, permettant aux participantes et participants d'exercer leur créativité et de confronter leurs expériences, afin de dégager une première ébauche de bonnes pratiques.

Par ailleurs, l'équipe CALIPER a bouclé, fin juin 2020, un guide pour développer des stratégies visant à impliquer les différents acteurs de l'Université dans la promotion de l'égalité de genre et le changement institutionnel.

L'évènement de lancement de CALIPER, initialement programmé en mai 2020, a quant à lui dû être annulé. Pour donner malgré tout un coup de projecteur au projet, deux capsules vidéos ont été mises en ligne au mois de juillet 2020. La première⁵ présente les grandes lignes du projet, la seconde⁶ rassemble les témoignages de plusieurs femmes politiques belges

⁵ https://www.youtube.com/watch?v=9MMEJV-Gb_M

⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=D9P27CrGv-s>

enthousiasmées par l'initiative. Valérie Glatiny, Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique en Fédération Wallonie-Bruxelles, Bénédicte Linard, Vice-Présidente et Ministre des droits des femmes en Fédération Wallonie-Bruxelles, Christie Morreale, Ministre wallonne des droits des femmes, et Nawal Ben Hamou, Secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale chargée de l'égalité des chances, y déclarent toutes les quatre leur soutien ferme au projet.

Enfin, une *newsletter* spécifiquement dédiée à CALIPER a été lancée afin que chacune et chacun puisse être tenu informé de l'évolution de cet ambitieux chantier.

D. Lancement de FRESH ULB

Le lancement officiel du collectif FRESH ULB (Fight Racism, Exclusion, Sexism and Harassment) a eu lieu le 29 novembre 2019 sur le campus de la Plaine. Ses objectifs et missions sont, d'une part, d'outiller et de conscientiser les étudiantes et étudiants de l'Université à la lutte active contre le harcèlement, l'exclusion, le sexisme et le racisme en milieu festif et, d'autre part, d'informer toute personne en difficulté en l'aiguillant, en fonction des différentes situations, vers les associations partenaires adéquates. Un local de permanence a été attribué au collectif afin d'offrir une présence concrète sur le campus du Solbosch. Laurent Licata (Vice-Recteur en charge de la politique de diversité et de genre), Patricia Mélotte (Personne ressource genre et diversité) et Amandine Verfaillie (coordinatrice au Plan SACHA) qui, ensemble, ont soutenu la création de FRESH ULB et sa pérennisation, ont introduit la soirée de lancement. Une performance de danse contemporaine, réalisée par Céline Paula et sa troupe de danseuses et danseurs de l'ULB, ont effectué une prestation mettant en scène les tabous relatifs aux violences sexuelles et sexistes. Un drink suivi d'un *line-UP* musical clôturaient la soirée. Cet événement était également l'occasion de découvrir, sur les murs de l'Union des anciennes et anciens étudiants, une exposition de photographies réalisées par 14 jeunes activistes de l'ONG Plan International. Après avoir suivi un *coaching* photo, ces jeunes ont été sensibilisés aux droits des femmes. Ils ont ensuite mis en images cette problématique dans leurs villes respectives et imaginé des solutions pour y remédier.

En décembre 2019, l'organigramme et le fonctionnement du collectif ont été validés.

En mars 2020 se sont déroulées les premières réunions préparatoires à la mise en place d'un plan SACHA (Safe Attitude Contre le Harcèlement et les Agressions). Ce plan est une initiative de l'asbl Z!, réalisée avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Il est spécifiquement conçu pour pallier les violences sexistes et sexuelles sur les festivals et autres événements de divertissement.

ULB Santé, qui a fait de l'amélioration des milieux de vie universitaires festifs l'un de ses objectifs prioritaires de l'année académique 2019-2020, a marqué son soutien à ce projet en proposant l'organisation de formations. Celles-ci consistent à former des *Super SACHA's*, c'est-à-dire des personnes particulièrement conscientes des problématiques relatives aux violences sexistes et sexuelles envers les femmes ou toute personne discriminée en raison de son genre ou de son orientation sexuelle. Elles seront chargées ensuite de sensibiliser leur entourage, via des ateliers ou des stands, sur les outils utiles en matière d'auto-défense verbale.

En outre, lors de la séance solennelle de rentrée académique le 11 septembre 2020, l'ULB a choisi de distinguer des groupes d'étudiantes et d'étudiants qui se sont illustrés durant la crise sanitaire. Parmi les trois médailles distribuées, l'une d'elle est revenue au collectif FRESH. En remettant la distinction à Wendy Verleye, responsable de la structure, l'Université saluait cette initiative au service de l'ensemble de la communauté estudiantine.

E. Colloque « Intersectionnalité et université »

A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, l'ULB a organisé, le 9 mars 2020, un colloque sur le thème de l'intersectionnalité.

Cette rencontre a permis de faire le point sur la place et la trajectoire des femmes racisées à l'Université, ainsi que sur leur (in)visibilité dans les cours et les programmes de recherche.

La matinée a été introduite par Laurent Licata, Vice-Recteur en charge de la politique de genre et de diversité.

Deux oratrices internationales honoraient le colloque de leur présence : Kaoutar Harchi, sociologue (Université Paris-V), et Rose Ndengue, historienne (Université de Rouen-Normandie). Elles ont offert à l'assemblée leur expérience sur la question et ont participé au débat avec les membres de la communauté universitaire.

Asuncion Fresnoza-Flot a fait part de son expérience académique en France. D'origine philippine, elle a défendu sa thèse de doctorat en 2008 à l'Université Paris Diderot.

Le programme s'est poursuivi par une analyse de la situation des femmes racisées à l'ULB. Une discussion, animée par Safia Kessas (RTBF), a réuni autour de la table deux étudiantes, Jessica Anadja Nsiona (Association des étudiants afro-descendants de l'ULB) et Inès Talaouanou (Cercle des étudiants arabo-européens de l'ULB), une doctorante, Noura Amer, deux professeures, Fati Kirakoya et Nouria Ouali, et une représentante du PATGS, Corine Humblet. Comme l'a rappelé David Paternotte, codirecteur de l'Atelier Genre(s) et sexualité(s), cet échange avait pour objectif d'amener la problématique au cœur de l'Université en donnant la parole à des femmes appartenant à tous les corps de l'institution et évoluant dans un large éventail de facultés et départements.

En conclusion, la vulnérabilité des femmes racisées dans la carrière universitaire a été unanimement reconnue. Les facteurs pris en compte aujourd'hui dans les problématiques d'intersectionnalité sont le genre, l'orientation sexuelle et le handicap. La « race » est quant à elle complètement évacuée ou marginalisée. On parle de « *blanchiment* » de l'intersectionnalité. Elle est le fait même des intersectionnalistes. Il est indispensable de donner à cette variable toute la place qu'elle mérite.

F. Grève des femmes

Egalement dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le *Collectif 8 mars* et plusieurs centrales syndicales ont appelé les femmes à faire grève à l'échelle nationale. Pour ce qui est de l'ULB, une assemblée a été organisée le 11 février 2020 en vue de préparer le mouvement et de développer ses revendications. La CGSP enseignement-recherche, la CNE et les groupes « chercheuses en grève » et

« étudiantes en grève » ont soutenu le mouvement. Les revendications portaient sur une sensibilisation énergique contre les discriminations de genre au sein de l'Université ainsi que sur l'élaboration de mesures de lutte contre la précarité des conditions de travail des travailleuses de l'ULB, qu'elles soient chercheuses, membres du corps académique, jobistes ou nettoyeuses.

Afin de mobiliser les troupes, le groupe des « étudiantes en grève » a sollicité ses consœurs afin qu'elles relayent un mail vers tous les membres du corps académique suggérant à ceux-ci de suspendre leur cours le 9 mars 2020, ou, à tout le moins, de ne pas pénaliser les étudiantes et les étudiants qui déserteraient les amphithéâtres pour participer au mouvement.

Un piquet de grève, brandissant une banderole de plusieurs mètres de long bardée du slogan « *étudiantes et travailleuses en grève* », était présent à l'entrée du campus du Solbosch.

Un rassemblement s'est en outre formé devant le bâtiment F du même site. Des prises de parole, émanant de représentantes de chaque corps, évoquaient les freins à l'évolution des femmes au sein de l'Université.

G. Hommage à Eliane Vogel-Polsky

Formée à l'ULB, juriste et militante, Eliane Vogel-Polsky est reconnue comme une des mères de l'Europe sociale. Au cours des années septante, elle a lancé une vaste enquête démontrant les écarts salariaux entre hommes et femmes en Europe. Elle s'est consacrée ensuite au développement des *women's studies* en Belgique. Le 19 février 2020, l'Université lui a consacré un hommage. Au programme de l'après-midi, une présentation puis des débats ont été menés autour des propositions de loi visant à allonger, voire à rendre obligatoire, le congé de paternité. Une évocation du parcours de cette pionnière en matière de droits sociaux, par Eliane Gubin, professeure émérite d'histoire à l'ULB, a été suivie d'une table ronde rassemblant parents, collègues et amis qui ont partagé leurs souvenirs. Pour clôturer l'évènement, les Autorités de l'Université ont attribué le nom de l'illustre juriste à un amphithéâtre du bâtiment U sur le campus du Solbosch.

H. L'Université à la 50^e édition de la Foire du livre de Bruxelles

Les Presses universitaires de Bruxelles et les Editions de l'Université de Bruxelles étaient présentes à la Foire du livre de Bruxelles qui s'est déroulée du 5 au 8 mars 2020 sur le site de Tour & Taxis. Deux rencontres suivies de débats sont à noter.

La première, intitulée « *No children, no cry !* », était présentée au public par les auteures du texte du même nom publié par la revue *Sextant*, Valérie Piette et Anne-Sophie Crosetti. La publication se penche sur les mouvements et les débats actuels autour du choix de la non-maternité.

La seconde rencontre avait pour thème « Les transformations de la sexualité au Maroc : entre transgression et conformité ». Elle donnait la parole à Mériam Cheikh, anthropologue et titulaire d'un doctorat en Sciences sociales et politiques à l'Université libre de Bruxelles, spécialisée dans l'étude de la dissidence morale des jeunes des classes populaires au Maroc.

I. Hommage à Simone Weil

Dans la continuité de la politique de l'Université en faveur de la diversité, la dénomination d'amphithéâtres portant les noms de femmes qui ont marqué leur temps se poursuit. En février 2020, les Autorités de l'Université ont proposé d'accoler à la Bibliothèque des Sciences humaines le nom illustre de Simone Weil. Déjà honorée du titre de Docteur Honoris Causa en 1984 par l'ULB, cette militante pour l'égalité de genre et les droits des femmes est également la première Présidente du Parlement européen et a porté le débat législatif pour la dépénalisation de l'interruption volontaire de grossesse en France. Une cérémonie d'inauguration en présence de l'Ambassadrice de France, Hélène Farnaud-Defromont, ainsi que de représentants de la famille de Mme Weil avait été planifiée au mois de mars 2020. Elle a été reportée en raison des mesures de confinement liées à la pandémie de Covid-19.

J. Participation à la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie

Depuis 2018, l'ULB et la VUB défilent ensemble dans les rues de Bruxelles à l'occasion de la *Belgian Pride*. En raison de la crise sanitaire du Covid-19, l'édition 2020 n'a pas pu avoir lieu. Afin d'affirmer, malgré tout, leur soutien et leur engagement auprès de la communauté LGBTQI+ et célébrer leurs valeurs communes d'inclusion et de tolérance, des drapeaux aux couleurs de l'arc-en-ciel ont été dressés aux mâts des deux universités lors de la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, le 17 mai 2020.

1.2. LES BONNES PRATIQUES CONCERNANT LES PERSONNELS

La quatrième année de la mise en application de la mesure Cascade axée sur les promotions dans le corps académique a été prise en exemple et vivement recommandée lors d'un débat au Parlement de Wallonie. Les chantiers de mise en œuvre en cours du Plan de diversité, en collaboration avec *Actiris.brussels*, sont par ailleurs repris dans la présente partie. L'ULB a également mis en œuvre son nouveau plan d'actions « EURAXESS » 2018-2021 au sein de la stratégie de ressources humaines en matière de recherche (*HRS4R*).

A. Mesure Cascade relative aux promotions dans le corps académique

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

La notion de « cascade » exige que la proportion des collègues minoritaires en nombre qui bénéficient d'une promotion au rang de professeure et professeur soit au moins égale à leur proportion parmi les chargées et chargés de cours temps plein, à savoir au niveau précédent dans la carrière académique. De la même manière, la proportion des femmes et des hommes qui bénéficient d'une promotion au rang de professeure et professeur ordinaire doit être au moins égale à leur proportion des collègues minoritaires en nombre parmi les professeures et professeurs temps plein. Depuis l'entrée en vigueur de cette mesure en 2017, ce principe a été rigoureusement respecté.

Lors d'un débat au Parlement de Wallonie, Hélène Ryckmans, députée du parti Ecolo, a salué la mise en place, par l'ULB, de cette mesure dont les effets se sont d'ores et déjà fait sentir. Elle a suggéré à Valérie Glatigny, Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique en Fédération Wallonie-Bruxelles, d'encourager toutes les autres institutions universitaires à lui emboîter le pas. Afin d'éviter un développement à deux vitesses, elle a en outre pointé l'importance de mettre en œuvre des mesures similaires dans les hautes écoles. Valérie Glatigny a exprimé son intime conviction quant à l'opportunité et l'efficacité de ce type de dispositif. A cet effet, elle a proposé la création d'une commission « Genre » au sein de l'ARES.

B. Mise en œuvre du Plan de diversité

En 2018, l'ULB a élaboré, avec le soutien d'une équipe de consultance d'*Actiris.brussels*, un Plan de diversité dont les principes ont été adoptés lors de son Conseil d'administration du 18 février 2019. Ce processus, qui concerne tous les personnels de l'Université, vise à développer des initiatives destinées à promouvoir la diversité dans ses différentes dimensions – handicap, genre, âge ou origine – dans quatre domaines d'intervention privilégiée : la sélection et le recrutement, la gestion du personnel, la communication interne et le positionnement externe.

Le 8 janvier 2020, l'ULB et la VUB ont présenté conjointement leurs plans respectifs en présence du Ministre de l'Emploi Bernard Clerfayt et de Cathy Van Remoortere de la direction Marché d'emploi et Inclusion d'*Actiris.brussels*. Cette dernière a félicité les deux universités pour leur rôle de pionnier au sein des établissements d'enseignement supérieur.

Parmi les actions d'ores et déjà mises en œuvre sur la thématique centrée sur le genre, un court-métrage de sensibilisation sur la discrimination dans les Comités de sélection et de promotion a été diffusé à la rentrée académique 2019-2020 auprès de toutes les personnes participant à des commissions. Il sera désormais utilisé dans les formations à destination des recruteuses et recruteurs.

Par ailleurs, Patricia Mélotte, qui occupait jusqu'en 2019 la fonction de cheffe de projet pour le lancement du Plan de diversité, a été désignée pour coordonner, en qualité de Personne ressource genre et diversité, l'ensemble des actions en faveur de la diversité et de l'égalité de genre au sein de l'institution.

C. Plan d'actions « EURAXESS » 2018-2021 au sein de la stratégie de ressources humaines en matière de recherche (HRS4R)

La mobilité des chercheuses et des chercheurs est au centre de la politique de la Commission européenne qui vise à créer un espace européen de recherche puissant, vecteur d'une économie de la connaissance dynamique. L'initiative EURAXESS a pour but de soutenir cet objectif, en structurant l'offre de mobilité, en soutenant les demandes de financements et en améliorant les conditions de travail des chercheuses et chercheurs.

Sur la base des recommandations émises par l'instance européenne, l'ULB a réalisé un diagnostic de sa stratégie de gestion des ressources humaines en lien avec la recherche et a élaboré un premier plan d'actions couvrant la période de 2013 à 2018.

Labellisée « *Human Resources Excellence in Research* » depuis 2013, l'Université a vu cette distinction prolongée jusqu'en avril 2022 suite à un audit effectué par un trio d'expertes et d'experts internationaux désignés par le Commission européenne. Cette reconnaissance est capitale en matière de financement de la recherche puisqu'elle fait partie des critères d'évaluation de plusieurs subventions européennes, dont les Actions Marie Skłodowska-Curie.

Dans le cadre de son second plan 2018-2021, l'ULB s'est appropriée les outils EURAXESS afin d'améliorer son offre de formations et de développement professionnel, la visibilité de ses offres d'emploi à l'international, son accueil des chercheuses étrangères et chercheurs étrangers et sa stratégie de gestion des ressources humaines en recherche (HRS4R). Cette dernière comporte plusieurs mesures spécifiques liées au genre et à la diversité comme des propositions pour l'amélioration de la durée et de la réussite du doctorat et le développement d'un plan des diversités. A cet égard, l'un des objectifs de l'Université vise l'obtention, d'ici fin 2021, du « Label Diversité » décerné par *Actiris.brussels* aux entreprises dont les employeurs reconnaissent, respectent et valorisent les différences dans l'environnement professionnel.

1.3. LES BONNES PRATIQUES DANS L'ENSEIGNEMENT

Créé au début de l'année académique 2017-2018 et bénéficiant chaque année d'un succès croissant, le Master de spécialisation en études de genre a été reconduit pour trois ans. A un autre égard, en 2019-2020, un nombre impressionnant de mémoires de fin d'études, émanant de domaines variés, intègrent de manière directe ou indirecte la problématique de genre dans leur travail. La liste de ceux-ci est reprise dans la section « inventaires en matière de recherche » de ce rapport. Enfin, l'ULB occupe cette année encore deux places au palmarès du Prix de l'Université des Femmes 2020.

A. Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre

Ce cursus de 60 crédits met en commun les expertises des six universités francophones du pays dans ce domaine, en créant ou en associant des unités d'enseignement spécifiques et originales. Le programme est composé de cours théoriques, de séminaires, d'unités plus pratiques et d'un mémoire de fin d'études. La formation, interdisciplinaire et interuniversitaire, permet de comprendre les notions clés, les outils méthodologiques ainsi que les fondements historiques illustrant les rapports sociaux de sexe et de sexualité.

L'année de sa création, en 2017-2018, le Master de spécialisation en études de genre comptait 64 étudiantes et étudiants inscrits. En 2018-2019, ce chiffre est passé à 83 (+ 30 %) pour atteindre 106 (+ 65 %) en 2019-2020.

A l'issue de ce triennat, un premier rapport d'activités sur ce Master de spécialisation a été élaboré en vue de solliciter la reconduction de la convention qui l'organise. Le Conseil académique, en sa séance du 29 juin 2020, l'a approuvée pour une nouvelle période de trois ans.

Tant les évaluations individuelles que celles du programme révèlent un taux de satisfaction élevé et constant de la part des participantes et participants.

En provoquant un effet d'entraînement, ce cursus a contribué à enrichir significativement l'offre de nouveaux cours à option en études de genre en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Par ailleurs, ce Master ouvre à ses diplômées et diplômés de nombreux débouchés, entraînant du même coup, le renforcement des compétences entre autres au sein du milieu associatif impliqué dans les politiques d'égalité de genre.

Plusieurs étudiantes et étudiants ayant entamé une thèse à l'issue du programme, la création d'une école doctorale thématique en études de genre est par ailleurs envisagée.

Afin de faire écho et de nourrir les débats sur la problématique du genre au-delà du monde académique, l'équipe de gestion du Master a lancé les « Cahiers du Master Genre ». En libre consultation sur une page du site du programme, ces publications reprennent les meilleurs mémoires réalisés en fin de cursus. En outre, une collaboration avec « Les Grenades », le média de la RTBF créé par Safia Kessas qui analyse l'actualité d'un point de vue féministe, a débuté le 22 avril 2020. Cette première contribution consistait en un article élaboré à partir du mémoire de Master de spécialisation en études de genre de Laurence Stevelinck intitulé « Contraception : où sont les hommes ? ».

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

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

L'ULB ayant accueilli l'initiative en 2019, la troisième édition, qui devait se dérouler au mois de juin 2020 à l'Université de Lausanne, a été reportée à 2021 en raison de la pandémie de Covid-19.

C. L'association *Women in International Security Brussels Campus*

Sur proposition de la Commission culturelle, le Conseil d'administration de l'Université a approuvé l'enregistrement de la version campus de l'association *Women in International Security Brussels*, une organisation pluraliste et indépendante de tout parti politique qui a pour objectif de promouvoir l'inclusion des femmes et des minorités de genre dans les domaines professionnels de la politique et de la sécurité internationales. *Women in International Security Brussels Campus* propose d'adapter les missions de la « maison mère » au contexte universitaire.

D. Prix de l'Université des Femmes 2020

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

Le palmarès de cette année a octroyé deux mentions spéciales dans la catégorie Master à des mémoires émanant de la Faculté de Philosophie et Sciences sociales de l'ULB.

La première a été attribuée à Laetitia Kervyn pour son travail de fin d'études portant sur les « Répercussions du féminisme sur le travail des artistes femmes belges autour des années 70 » ; la seconde a été décernée à Nicolas Bujiriri pour son mémoire intitulé « Les contours de la mobilisation collective au sein du secteur culturel : le poids des revendications féministes ».

1.4. LES BONNES PRATIQUES DANS LA RECHERCHE

Ce chapitre met en valeur l'activité scientifique de l'ULB portant sur une variété de thématiques liées aux études de genre. Il répertorie les travaux de STRIGES, des centres d'étude et de recherche de l'Université, les colloques et les congrès ainsi que les publications – ouvrages et articles – de l'année 2019-2020, témoignant de la diversité des profils qui s'impliquent au quotidien dans le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans l'institution que dans la société. En outre, les différents prix octroyés dans le domaine de la recherche sont mentionnés. L'inventaire des sujets des mémoires de fin d'études et des thèses de doctorat, figurant dans la section « inventaires en matière de recherche » du présent rapport, démontre pour autant que nécessaire cette exceptionnelle diversité et richesse.

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

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

Au cours de l'année académique 2019-2020, les midis de STRIGES ont été consacrés à des thématiques qui vont de l'urbanisme à la médecine en passant par la sociologie, l'histoire ou encore le droit.

- 1) « Succès et limites du projet pilote en Bolivie pour améliorer le dépistage des lésions du col de l'utérus » – Véronique Fontaine (ULB) et Patricia Rodriguez Herbas (Universidad Mayor de San Simón, Bolivie)
- 2) « Le travail domestique de mobilité. Un concept pour comprendre la mobilité quotidienne des travailleuses avec enfants à Bruxelles » – Marie Gilow (ULB)
- 3) « Anti-gender politics and the authoritarian turn in Brazil »
– Gustavo Gomes Da Costa Santos (Universidade Estadual de Campinas, Brésil)
- 4) « Le vice du consentement. De la morale sexuelle et sanitaire des tribunaux »
– Charlotte Pezeril (Observatoire du sida et des sexualités de l'Université Saint-Louis de Bruxelles)

Trois rendez-vous planifiés aux mois de mars, avril et mai 2020 ont malheureusement été déprogrammés en raison de la crise sanitaire du Covid-19.

Durant l'année académique 2019-2020, plusieurs Ateliers Genre(s) et Sexualité(s) ont été organisés.

- 1) « Performer le masculin, entre hégémonie, assignation et émancipation. Approche sociolinguistique et interactionnelle » – Claudine Moïse (Université de Grenoble-Alpes)
- 2) « Désordre dans le genre, chaos dans la nation ? » – Table ronde avec Sonia Corrêa, Eric Fassin, Sara Garbagnoli, David Paternotte, Charlotte Pezeril
- 3) « L'identité gay plus facile à vivre à 60 qu'à 20 ans ? » – Régis Schlagdenhauffen (Ecole des hautes études en sciences sociales)
- 4) « L'espace social du genre. Diversité des identifications et des pratiques dans la population trans' en France » – Emmanuel Beaubatie (IRIS, Institut national d'études démographiques)
- 5) « Queer kinships in a stratified world : options for reproductive justice ? » – Marcin Smietana (Reprosoc, University of Cambridge)
- 6) « How (not) to argue about identity politics » – Carolyn D'Cruz (La Trobe University)
- 7) « La fin de la femme rouge ? Fabriques transnationales du genre après la chute du mur » – Ioana Cîrstocea (CNRS – professeure invitée MSH)
- 8) « Sortir du placard, entrer en Europe : la fabrique des réfugié·e·s LGBT en Belgique, en France et au Royaume-Uni » – Ahmed Hamila (Université libre de Bruxelles / Université de Montréal)
- 9) « Sexualité, politique et fascisme en Amérique latine » – Mario Pecheny (Universidad de Buenos Aires)

Ici également, plusieurs ateliers programmés entre mars et juin 2020 ont dû être annulés en raison des mesures de confinement.

B. La thématique du genre au sein des travaux du Centre européen de recherche en microfinance

Créé en 2007, le Centre européen de recherche en microfinance (*Centre for European Research in Microfinance* dit CERMi) rassemble plusieurs chercheuses et chercheurs en microfinance issus d'universités européennes et internationales. Adoptant une perspective multidisciplinaire, il s'est imposé, au fil des années, comme un chef de file dans son domaine. Des membres de la Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management y collaborent notamment.

Par le biais de ses travaux sur la finance et l'économie, le CERMi traite, directement ou indirectement, de la question du genre et de la corrélation qui peut exister entre celle-ci et la microfinance, par exemple dans les pays du Sud. Parmi les publications scientifiques du centre, citées dans le rapport d'activités 2019, plusieurs d'entre elles abordent la question du genre.

- 1) N. Hansen, M.A. Huis et R. Lensink, « Microfinance services and women's empowerment », *Handbook on Ethics in Finance*, Springer, 2019

- 2) E. Bulte et R. Lensink, « Women's empowerment and domestic abuse : Experimental evidence from Vietnam », *European Economic Review* 115, 2019, pp. 172-191
- 3) I. Guérin, I. Hillenkamp, « The solidarity economy through the lens of gender : A critical and possibilist analysis », *Revue Française de Socio-Économie* 1, 2019, pp. 107-124
- 4) M. A. Huis, R. Lensink, N. Vu, et N. Hansen, « Impacts of the gender and entrepreneurship together ahead (GET Ahead) training on empowerment of female microfinance borrowers in Northern Vietnam », *World Development* 120, 2019, pp. 46-61
- 5) M. A. Huis, N. Hansen, S. Otten, et R. Lensink, « The impact of husbands' involvement in goal-setting training on women's empowerment : First evidence from an intervention among female microfinance borrowers in Sri Lanka », *Journal of Community & Applied Social Psychology* 29 (4), 2019, pp. 336-351
- 6) M. A. Huis, N. Hansen, R. Lensink et S. Otten, « A relational perspective on women's empowerment : Intimate partner violence and empowerment among women entrepreneurs in Vietnam », *British Journal of Social Psychology*, 59 (2), 2020, pp. 365-386
- 7) A. Cozarenco et A. Szafarz, « Intersectional discrimination in the credit market », 2019
- 8) L. Dalla Pelligrina, G. Di Maio, P. Landoni, et B. Rama, « Activating Women Cognitive Abilities : Impact of a Financial Literacy Pilot Program in India », *University of Milan - Bicocca Department of Economics, Management and Statistics Working Papers* 412, 2019
- 9) L. Dalla Pelligrina et A. Mia, « Female participation and Financial Performance of Microfinance Institutions : Evidence from Transition Economies », 2019
- 10) E. Reboul, I. Guérin, A. Raj et G. Venkatasubramanian, « Managing economic volatility. A gender perspective », *Working Papers CEB* 19 (015), 2019

Sur la base de ses recherches, le CERMi organise également des conférences partout dans le monde. Deux d'entre elles ont traité plus spécifiquement de la problématique du genre.

- 1) R. Lensink, *Gender Trainings and Intimate Partner Violence*, Atelier biannuel du Consortium pour la recherche économique en Afrique (CREA), Le Cap, Afrique du Sud, Juin 2019
- 2) S. A. Nyarko, *Gender Inequality and Lending to Women: The Moderating Effect of Internationalization*, 6th Academy of International Business Central Eastern European (AIBCEE) Chapter Annual Conference, Kaunas University of Technology, Kaunas, Lituanie, Septembre 2019

C. Frontière de genre, de sexualité, d'ethnicité et de classe dans l'espace urbain

Sociologue et membre de la Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité (STRIGES), Alexandre Donnen a publié un article dans la revue *Brussels Studies* intitulé « La place Fontainas comme espace frontière. La production de la ville au regard de la sexualité, du genre, de l'ethnicité et de la classe sociale ».

Un travail d'observation directe et de nombreux entretiens menés sur et autour de cette célèbre place bruxelloise l'ont conduit à l'appréhender à partir de la notion de frontière plutôt que de quartier. Le lieu est ainsi envisagé comme la limite d'un espace essentiel à la sociabilité et à la construction identitaire gay, où l'hétérosexualité n'est plus la norme.

L'auteur met par ailleurs en avant une frontière d'ethnicité et de classe, séparant d'un côté un espace occupé essentiellement par des populations occidentales aisées et, de l'autre, un secteur plus paupérisé, investi par des groupes racisés. Il montre en outre que le quartier gay limite son accès aux habitants qui le jouxtent mais également à d'autres groupes, comme celui des lesbiennes. Le quartier gay deviendrait ainsi un territoire exclusivement occupé par des hommes gays blancs de classe moyenne véhiculant une image normative de l'homosexualité, celle des plus visibles et des plus favorisés.

Pour le chercheur, deux facteurs expliquent l'absence de représentation féminine en ces lieux. Les femmes les perçoivent comme dangereux en raison du risque associé à une différence de genre, de classe et d'ethnicité d'une part, et, d'autre part, eu égard à la dominance de la sociabilité gay masculine de l'espace public de ce quartier.

Le réaménagement de la place Fontainas étant prévu prochainement, cette analyse est publiée à point nommé.

D. Un réseau européen de recherche sur le droit des personnes intersexes

Les Nations Unies estiment qu'entre 0,05 et 1,7 % des enfants naissent avec des traits intersexes. Ces derniers sont généralement *gommés* par des interventions chirurgicales précoces. Afin d'élargir les connaissances relatives aux droits et bien-être de ces personnes victimes de violations de leurs droits fondamentaux ainsi que de discriminations, un nouveau réseau européen nommé « *Intersex : New Interdisciplinary Approaches* » a vu le jour en mars 2020. Pour porter une attention spécifique à ces problématiques et tenter de les résoudre, un « *Innovative Training Network* » a reçu pour quatre ans un financement dans le cadre des *Marie Skłodowska-Curie Actions*. Ce groupe réunit l'University of Huddersfield (Royaume-Uni), la Dublin City University (Irlande), l'Université de Zurich (Suisse), l'Escuela Andaluza de Salud Pública (Espagne), l'Universitat Autònoma de Barcelona (Espagne) et l'ULB. Il se compose d'experts académiques mais aussi d'activistes, d'avocats et d'autres spécialistes de la question de l'intersexualité issus de 10 pays européens. L'objectif est d'élaborer des recommandations destinées aux décideurs politiques. David Paternotte, codirecteur de l'Atelier Genre(s) et Sexualité(s), participe pour l'ULB à la coordination du réseau. Dix jeunes chercheuses et chercheurs seront formés tout au long de ce projet et travailleront de manière interdisciplinaire sur cette thématique.

E. Prix de la journée de la recherche de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Patricia Mélotte, docteure en psychologie sociale et interculturelle à l'ULB et chercheuse au sein du Center for social and cultural psychology (CeSCuP), a obtenu le prix de la journée de la recherche de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour sa thèse de doctorat. Menée sous la supervision de Laurent Licata, elle s'intitule : « Confrontation ou évitement : Étude des processus émotionnels, motivationnels et cognitifs impliqués dans les réactions des femmes lors d'interactions sexistes ». Partant du constat soulevé par plusieurs études que nombreuses sont les femmes qui, bien qu'incommodées par le sexisme dont elles sont victimes, ne réagissent pas lorsqu'elles y sont confrontées, Patricia Mélotte a mené une multitude d'entretiens et de mises en situation. Elle a pu montrer que plus les femmes accordaient de l'importance à l'égalité entre les sexes et à l'affirmation d'elles-mêmes, plus elles exprimaient leur colère et s'opposaient aux propos et comportements sexistes.

F. L'hypersexualisation dans la publicité

Philippe Bernard, chercheur qualifié F.R.S-FNRS au Centre de recherche en psychologie sociale et interculturelle de l'ULB, a publié dans le mensuel *Horizon Recherche* un article sur l'hypersexualisation des femmes dans la publicité. Le chercheur a tenté une expérience sur des étudiantes et étudiants de première année à l'Université. Sur l'écran d'un amphithéâtre, il a projeté des publicités pour des produits variés qui mettaient en scène, dans un premier temps, des femmes dénudées aux postures très sexualisées pour diffuser ensuite les mêmes spots publicitaires interprétés par des hommes. La première série n'a suscité que peu de réactions chez les étudiantes et étudiants, ce type de stéréotypes leur semblant parfaitement anodin. La seconde, quant à elle, a déclenché rires et moqueries. Le chercheur met en évidence, à l'aide d'une approche neuroscientifique, la manière dont la sexualisation des corps est traitée visuellement de manière locale et fragmentaire, comme le sont les objets. Et d'expliquer ainsi l'insensibilisation et l'absence de réaction de ces jeunes à l'égard des stéréotypes de genre. Il recommande une collaboration entre le monde académique et celui de la communication publicitaire afin que les acteurs du premier sensibilisent les agents du second aux effets délétères de l'hypersexualisation dans les pubs.

G. Ouvrage : Du côté des jeunes filles

L'ouvrage « *Du côté des jeunes filles. Discours, (contre-)modèles et histoires de l'adolescence féminine (Belgique, 1919-1965)* », publié aux Editions de l'Université de Bruxelles, est issu de la thèse de doctorat réalisée à l'ULB et défendue en 2016 par Laura Di Spurio, chercheuse au Département d'histoire, arts et archéologie de la Faculté de Philosophie et Sciences sociales. Il retrace l'évolution de la jeunesse féminine, et plus précisément, la période au cours de laquelle l'éternelle jeune fille s'est muée en adolescente. Il dresse également le constat de la survivance d'un modèle, celui de la jeune fille bourgeoise du XIX^e siècle.

H. Indice européen en matière d'égalité de genre

L'ULB a relayé sur son site l'information relative à élaboration, par l'*European Institute for gender equality*, du cinquième indice en matière d'égalité de genre pour chacun des 28 pays de l'Union européenne. Il mesure l'évolution dans les domaines du travail, de la santé, du pouvoir, de l'argent, du savoir et du temps. Le constat est sans appel : les progrès sont lents. La Suède, avec 83,6 points, se rapproche le plus de l'égalité parfaite, fixée à 100. La Belgique occupe l'honorable huitième place, avec 71,1/100. Malgré une légère amélioration par rapport à son bulletin précédent (70,5), elle a reculé de deux places dans le classement général depuis l'élaboration de l'index en 2005. Plus spécifiquement, c'est dans le domaine de l'argent qu'elle obtient, cette année, la meilleure note (88,3) et dans ceux du pouvoir (55,2) et du temps (65,3) la plus faible. Il est intéressant néanmoins de noter qu'alors que l'équilibre en termes de pouvoir augmente (+ 15,4 points), celui en matière de temps régresse (- 9 points).

I. Chaire Suzanne Tassier – Gustave Charlier

La Chaire Suzanne Tassier – Gustave Charlier a été créée dans le but de prodiguer des enseignements sur les conditions de travail des femmes ou d'aider, par toute voie appropriée, le développement de la recherche en études de genre.

Pour l'année académique 2019-2020, la chaire a été attribuée à Monica Bell, professeure associée de droit à Yale Law School et de sociologie à Yale University sur le thème *Gender intersectionality*. La leçon inaugurale, intitulée « *Dismantling legal estrangement : from legal exile to social solidarity* », devait se tenir sur le campus du Solbosch, le 24 mars 2020. La crise sanitaire du Covid-19 a malheureusement empêché Monica Bell de venir à l'ULB.

J. Projet ARC : Mariage et décisions des ménages

Un projet « Actions de Recherche Concertées » (ARC), mené au sein de la Faculté Solvay Brussels School Economics & Management de l'ULB, se propose d'étudier les effets des dynamiques de mariage sur les processus décisionnels au sein du ménage. Parmi les questions soulevées par cette problématique, le groupe de chercheuses et de chercheurs se pencheront sur l'impact, au cours des dernières décennies, de l'augmentation du niveau d'éducation des femmes sur la prise de décisions au sein des ménages. A cette fin, ils auront recours à des méthodes basées sur la théorie de la préférence révélée. Ces décisions étant le résultat d'interactions entre les membres du ménage, elles dépendent des préférences de chacun, de leur position de négociation et de leurs contraintes financières et temporelles. Les résultats de cette étude donneront l'occasion d'analyser les effets sur le bien-être individuel de facteurs tels que les normes de genre, la beauté physique ou les décisions relatives à l'éducation et à la migration.

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

De tout temps, la communauté de l'ULB a exprimé un fort engagement citoyen pour la promotion des femmes ainsi que pour l'égalité des sexes et des genres, tant en son sein qu'à l'extérieur de ses murs. Les diverses activités qui ont été organisées durant l'année académique 2019-2020, à savoir des expositions, des projections cinématographiques, des ouvrages, des colloques, des conférences ainsi que des concerts, s'inscrivent dans cette même veine. Les groupes à leur initiative sont variés, allant des Autorités académiques de l'Université aux cercles et bureaux étudiants. Les travaux du Comité femmes et sciences sont également évoqués en fin de chapitre.

A. Conférences « Genre et diversité » à l'UNamur

Dans le cadre d'une série de mini-conférences sur des thèmes liés au genre et à la diversité organisées par l'UNamur les 14 et 15 novembre 2019, Patricia Mélotte, docteure en psychologie sociale et interculturelle et Personne ressource genre et diversité, s'est exprimée sur le harcèlement et le viol dans le cadre d'un exposé dénommé « Consentement : quand je dis non, c'est non. Quand je ne dis rien, c'est oui ? ».

La contribution de David Paternotte, professeur de sociologie et codirecteur de l'Atelier Genre(s) et Sexualité(s) et de la revue *Sextant*, s'intitulait « Identité de genre et orientation sexuelle ». Elle entendait faire un sort au préjugé qui veut que tous les hommes efféminés soient des homosexuels et toutes les femmes qui adoptent un style dit « masculin » des lesbiennes.

B. Colloque « Diversity in organizations. Exploring new horizons together »

Deux journées de conférences ayant pour thème la diversité ont été proposées les 14 et 15 novembre 2019 sur le campus du Solbosch par le Centre Émile Bernheim de la Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management. Groupées sous le titre « Diversity in organizations. Exploring new horizons together », elles ont réuni de nombreux spécialistes issus de disciplines diverses et d'institutions européennes et internationales prestigieuses. Parmi ces personnalités, Katherine Phillips, professeure d'éthique et *leadership* à Columbia Business School Directory (New York), a honoré le symposium de sa présence. Elle s'est exprimée sur le potentiel d'innovation et d'apprentissage des groupes caractérisés par la diversité. Au cours de son exposé intitulé « How diversity makes us smarter » et illustré de multiples recherches et études de cas, la lauréate 2019 du *Mentorship Award* de l'Academy of Management a démontré comment la gestion des diversités est source de progrès et fonctionne comme levier dans le combat contre les inégalités et l'intolérance.

C. Ciné-Débat : « RGB »

L'Equality Law Clinic de l'ULB a programmé, le 27 novembre 2019 dans la salle Dupréel du campus du Solbosch, le film « RGB » de Betsy West et Julie Cohen. Dans ce documentaire sur la vie de Ruth Bader Ginsburg, décédée en septembre 2020, les cinéastes brosent le portrait de celle qui fut surnommée *Notorious RBG*. Icône de la pop culture et juge à la Cour

Suprême des Etats-Unis, elle a également été une fervente combattante pour l'égalité entre les hommes et les femmes et contre toutes formes de discrimination. La projection a été suivie d'un débat qui accueillait le professeur David Oppenheimer, Clinical Professor of Law et directeur du Berkeley Center on Comparative Equality and Anti-Discrimination Law (UC Berkeley), et Françoise Tulkens, ancienne Vice-Présidente à la Cour européenne des droits de l'homme.

D. Colloque : « Du roman à quatre sous aux mangas. Retour historique sur le phénomène amoureux dans les *mauvais genres* de la littérature »

L'Action de recherche concertée « Sex & Pil » – projet interdisciplinaire visant à révéler les liens entre les changements intimes et la contestation des formes traditionnelles d'organisation sociale et politique – est à l'initiative d'un colloque qui s'est tenu à la Maison des Sciences humaines, les 21 et 22 novembre 2019. Intitulé « Du roman à quatre sous aux mangas – Retour historique sur le phénomène amoureux dans les *mauvais genres* dans la littérature », il a réuni des conférencières et des conférenciers en provenance d'universités canadiennes (Montréal, Laval et Sherbrooke) et françaises (Paris, Strasbourg et Limoges). L'ULB n'était pas en reste par les voix de Cécile Vanderpelen, Sophie Milquet, Séverine Olivier et Laura Di Spurio. La conférence d'ouverture, intitulée « Le roman sentimental comme livre de chevet », était prodiguée par Clara Lévy, sociologue à l'Université Paris 8, tandis que les mots de conclusions revenaient à Paul Aron, professeur de littérature et théorie littéraire à l'ULB.

E. L'égalité de genre en Europe

Dans le cadre d'Erasmus + et du programme *Youth exchange*, Angelo Brencich, étudiant en science politique à l'ULB, a participé au projet *Cyber equality* mené à Samobor (Croatie) au mois de septembre 2019 sur le thème de l'égalité du genre. De retour à l'ULB, il a proposé de partager le fruit de cette expérience en tenant une conférence le 21 novembre 2019 sur le campus du Solbosch.

F. Les femmes en migration face aux violences sexistes

La Maison de la culture de la Province de Namur (Le Delta) accueillait le 6 décembre 2019 Valérie Piette, docteure en philosophie et lettres et conseillère des Autorités de l'ULB pour la politique de genre, Nathalie Grandjean, docteure en philosophie et Personne de contact genre pour l'UNamur, et Pinar Selek, écrivaine et militante féministe, pour un dialogue sur la problématique des femmes en migration face aux violences sexistes. Cet échange était précédé de l'annonce officielle du lancement du Certificat d'université en genre et sexualité de l'Université de Namur.

G. L'ULB soutient la pétition pour la réforme de la législation sur l'avortement

Dans le cadre de la réforme de la loi sur l'avortement, l'ULB, l'Union des anciennes et anciens étudiants et le Centre d'action laïque ont soutenu la pétition, lancée par 15.000 professionnelles et professionnels de la santé, demandant une extension du délai – de 12 à 18 semaines – pour recourir à l'intervention volontaire de grossesse (IVG). La réforme réclame en outre sa dépénalisation totale pour les patientes et les médecins ainsi que la réduction du temps de réflexion de six à deux jours. C'est l'allongement à 18 semaines qui a

suscité les débats les plus houleux en Commission parlementaire à la Chambre. Fustigée par les opposants au texte, cette proposition résulte pourtant d'une large consultation du secteur médical, féministe, associatif et académique. Plus de 500 femmes ayant dépassé le terme prescrit par la loi se rendent chaque année aux Pays-Bas où l'on peut avorter jusqu'à 22 semaines. Les pétitionnaires en appellent dès lors à l'égalité des femmes au droit à la santé : avorter à l'étranger coûte cher et complique le suivi médical post-IVG. Ils réfutent fermement le procès en banalisation élaboré par leurs opposants. Il est question de normalisation, pas de banalisation. Le choix de décider, de manière libre et éclairée, doit impérativement être laissé à la femme, seule à même de juger ce qui est le mieux pour elle.

H. Ça va, c'est juste une blague

Une enquête de la Fédération royale d'associations belges d'ingénieurs civils, d'ingénieurs agronomes et de bioingénieurs (FABI) menée en 2019 auprès des femmes ingénieures a montré que 70 % d'entre elles ont été, à un moment ou un autre de leur carrière, victimes d'une discrimination basée sur leur genre.

Cette situation a motivé un groupe de chercheuses et chercheurs de l'Ecole polytechnique de Bruxelles et de l'Ecole interfacultaire de bioingénieurs à sensibiliser les étudiantes et les étudiants aux problèmes de harcèlement et de sexisme sur leur lieu de travail. Pour ce faire, le groupe a organisé une soirée intitulée « Ça va, c'est juste une blague ». Elle s'est déroulée le 18 novembre 2019 sur le campus du Solbosch et a réuni une soixantaine de personnes.

L'évènement s'est déroulé en trois temps. Il a débuté par une représentation théâtrale destinée à introduire la problématique, s'est poursuivi par la présentation des résultats d'une enquête effectuée auprès d'alumni, pour se terminer par une session interactive de mise en situation en tant que témoin d'un fait de harcèlement. Différentes solutions ont été débattues à l'issue de la présentation de chaque situation.

I. Les obstacles au droit à l'avortement

Le Cercle du Libre examen a programmé une conférence intitulée « Les éternels obstacles au droit à l'avortement » qui s'est déroulée sur le campus du Solbosch, le 25 février 2020. Berengère Marques-Pereira, professeure de science politique à l'ULB et ancienne présidente de l'Université des femmes a fait un exposé sur l'état de la question dans l'espace européen. Pour suivre, Mario Pecheny, professeur de science politique et de sociologie de la santé à l'Université de Buenos Aires, dont les recherches portent sur la politique et les droits en matière de genre et de sexualité, s'est exprimé sur la situation en Amérique latine.

J. Femmes maestros

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, l'asbl Femmes Maestros a organisé, en partenariat avec l'Université, un gala pour fêter ses 20 ans, le 8 mars 2020 sur le campus du Solbosch. Le public a eu le plaisir d'assister au concert de la Symphonie n° 1 (dite « Titan ») de Gustav Mahler par l'orchestre I Musici Brucellensis sous la co-direction de quatre cheffes d'orchestre : Kanako Abe (Japon), Pascale Jeandroz (France), Nathalie Muspratt (Belgique) et Anna Duczmal-Mróz (Pologne). L'évènement s'est clôturé par un brunch.

K. Le clitoris s'expose

Cinq étudiantes de Master en gestion culturelle ont choisi le clitoris comme fil conducteur d'une exposition montée avec l'aide des collections du Réseau des Musées de l'ULB. L'objectif vise à familiariser le public aux problématiques liées au genre, en particulier les inégalités sexuelles et les mutilations génitales que subissent les femmes. La Maison des arts de l'ULB devait accueillir l'évènement du 20 au 26 avril 2020. Déprogrammé en raison de la crise sanitaire, les organisatrices ont pris l'initiative de réaliser des capsules vidéos dans lesquelles quatre des artistes dont les œuvres devaient être exposées présentaient leur démarche et leurs travaux. Elles étaient visibles sur une page *Instagram* dédiée à l'exposition.

L. Ceci est (aussi) une crise de genre

Au cœur de la période de confinement imposée par la pandémie de Covid-19, le Comité de gestion du master de spécialisation interuniversitaire en études de genre a rédigé un texte afin de rappeler aux six universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles l'importance d'analyser les conséquences de cette crise sanitaire à la lumière du genre. Le 16 avril 2020, le quotidien *Le Soir* en faisait un article.

Le Comité a mis en garde : l'impératif « Restez chez vous » n'a pas affecté les hommes et les femmes de la même façon. Les médias ont abondamment relayé l'augmentation notable des violences conjugales et familiales dans les foyers. Mais de nombreuses autres questions se sont posées, comme celle d'avorter dans un monde confiné ou, pour certaines adolescentes et adolescents, la difficulté de vivre sereinement son orientation sexuelle ou son identité de genre « enfermé » à la maison, avec ses parents.

D'un point de vue professionnel, l'obligation de recourir au télétravail a privé de nombreuses femmes du bienfait généré par l'exercice d'un métier à l'extérieur de chez soi. En effet, sortir pour aller travailler permet d'échapper aux contingences domestiques, familiales ou conjugales. De plus, les conditions du confinement, très différentes selon les milieux sociaux, ont rendu l'injonction du travail à domicile très difficile à vivre pour de nombreuses femmes, notamment pour les mères célibataires. En ces temps de fermeture des écoles, toutes les télétravailleuses ont été encore plus sollicitées qu'habituellement pour s'occuper des enfants. D'un point de vue économique, nombreux sont les métiers féminins (coiffeuses, vendeuses, hôtesses de l'air, etc.) qui ont été particulièrement exposés au chômage.

Le texte montre à quel point il est important d'aborder les conséquences de l'épidémie sous le prisme du genre afin d'éviter que l'après Covid-19 ne fragilise encore davantage les femmes et les personnes en situation de précarité.

M. Sexe et genre sous confinement

Dès le 24 mars 2020, soit une semaine après le début du confinement, David Paternotte, professeur de sociologie et codirecteur de l'Atelier Genre(s) et Sexualité(s) a lancé, avec ses étudiantes et étudiants, anciennes et anciens du Master de spécialisation interuniversitaire en études de genre, le blog « Sexe et genre sous confinement ». Chaque soir, un témoignage sur cette expérience singulière était anonymement mis en ligne.

N. Carte blanche : Mesures sanitaires et « certitudes »

Le 4 août 2020, le journal *Le Soir* a publié une « *carte blanche* » de David Paternotte, titrée « *Ce que masquent les évidences: la famille, les frontières et les foins* ». Le sociologue y interroge les « certitudes » qui se cachent derrière certaines mesures et recommandations édictées par le Conseil national de sécurité (CNS) dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19.

Ainsi, l'une d'entre elles, émise suite au « *rebond* » observé au mois de juillet 2020, prescrit de réduire les contacts sociaux de 15 à cinq personnes *par foyer*. Cette notion est fréquemment ramenée à la famille nucléaire, composée des deux parents et leurs enfants. Or, statistiques à l'appui, David Paternotte montre qu'en Wallonie, les couples avec enfants ne constituent que 27,3 % de l'ensemble des « *foyers* ». De nombreuses situations, comme la colocation ou les familles recomposées ne semblent pas avoir été prises en compte dans la réflexion. En outre, la question du choix des personnes qui viendront « *compléter* » la bulle familiale est largement dépendante des rapports de pouvoir instaurés dans les ménages. En pratiquant le « *familialisme* », le CNS persisterait à ignorer une menace observée dès l'instauration des premières mesures de confinement : l'augmentation des violences domestiques à l'encontre de nombreuses femmes.

Par ailleurs, David Paternotte remet en question la manière trop exclusive avec laquelle les pouvoirs publics lient la notion de frontière au retour des vacancières et vacanciers et l'amalgame opéré par les autorités belges entre résidence et nationalité.

Enfin, il souligne l'apparition d'un discours néorural appelant au « *retour à la nature* », une résurgence de représentations anciennes stigmatisant les villes comme lieux d'impureté, de danger et de perversions.

Plutôt que d'en appeler à ce « *bon sens* », si souvent invoqué par les représentants du gouvernement pendant la pandémie, l'auteur met en avant l'importance de questionner les représentations qui sous-tendent les politiques adoptées. Elles demeurent trop souvent basées sur des préjugés.

O. Participation au Comité femmes et sciences

Institué par le Décret de la Communauté française du 10 mars 2016, le Comité femmes et sciences s'est réuni au sein de l'ARES (Académie de recherche et d'enseignement supérieur) les 13 novembre 2019, 3 mars 2020, 2 juin 2020 et 8 septembre 2020. Son objectif est de promouvoir et d'améliorer la participation équilibrée des femmes et des hommes aux carrières scientifiques et académiques. Chaque université y est représentée. Valérie Piette, conseillère des Autorités pour la politique de genre, Monique Tavernier, Personne de contact genre, et Laurent Licata, Vice-Recteur en charge de la politique de diversité et de genre, y siègent pour l'ULB.

Le 11 février 2020, à l'occasion de la journée internationale des femmes et des filles de science, le Comité femmes et sciences a organisé un colloque intitulé « Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science - Intelligence artificielle : opportunités et menaces » qui s'est déroulé au Passage 44, à Bruxelles.

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

En septembre 2020, le jury a décerné deux prix du mémoire-recherche ex aequo. L'un a été attribué à Anne-Sophie Tirmarche pour son mémoire intitulé « Noircir les autres, blanchir les uns : l'intégration du genre en ECMS. Le cas du dossier pédagogique '*Mon corps, mes droits*' d'Amnesty International » et l'autre à Laura Aristizábal Arango pour son travail portant le titre « (Éco)fémismes et reproduction sociale. Penser avec Rosa Luxemburg ».

Le prix du mémoire-stage a quant à lui été attribué pour un travail réalisé par Manuela Varrasso intitulé « Effets et enjeux de la mise en pratique de l'intersectionnalité dans un equality body. Le cas d'Unia ».

Par ailleurs, en juillet 2020, le Comité femmes et sciences a lancé un appel pour un prix exceptionnel intitulé « Genre et Covid-19 ». Cette distinction vise à soutenir, valoriser et stimuler les chercheuses et les chercheurs, quelles que soient leurs disciplines, qui travaillent actuellement sur la pandémie en intégrant dans leurs travaux les questions de genre.

En effet, plusieurs études ont d'ores et déjà montré que les mesures de confinement prises par les gouvernements d'un grand nombre de pays du monde pour enrayer l'épidémie ont eu des effets genrés. Par exemple, alors que le taux d'infection est similaire chez les femmes et les hommes, ces derniers comptent, pour des raisons médicales et sociales, un taux de mortalité supérieur. Pour ce qui concerne l'évolution des carrières académiques et scientifiques, les chercheuses risquent d'être davantage affectées que leurs homologues masculins, que ce soit au niveau des promotions ou par rapport au nombre de publications. A cet égard, certaines revues scientifiques ont signalé une réduction drastique du nombre d'articles soumis par des femmes durant la période de confinement.

Les effets se faisant sentir dans tous les secteurs de la société, trois prix seront décernés dans chacun des quatre « grands domaines » scientifiques (sciences humaines, sciences de la santé, sciences et techniques et art). Le jury est composé de la Présidente, du Vice-Président et de cinq membres du Comité femmes et Sciences. Les prix s'échelonnent de 3.000 à 1.000 euros, selon la position dans le classement.

P. « Pitch » : La diversité, une plus-value au travail ?

Pitch est une émission de vulgarisation scientifique diffusée sur BX1, une chaîne de télévision régionale bruxelloise. Conçue en collaboration avec l'ULB, elle permet chaque semaine à une chercheuse ou un chercheur d'expliquer son sujet de recherche, ses collaborations ou ses missions sur le terrain.

En mai 2020, Claudia Toma, professeure en psychologie sociale et comportement organisationnel à la Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management, a montré en 14 visuels de 30 secondes chacun comment une bonne gestion de la diversité dans les ressources humaines – genre, âge et origine – produit des effets bénéfiques sur l'entreprise.

INVENTAIRES EN MATIERE DE RECHERCHE

Le rapport sur l'état de l'égalité de genre publie annuellement les mémoires et les thèses portant sur une thématique en lien avec le genre réalisés durant l'année académique, démontrant l'intérêt croissant pour ces questions qui sont toujours d'actualité.

Le Service des archives et des bibliothèques de l'ULB a encodé, durant l'année académique 2019-2020, les mémoires de fin d'études et les thèses de doctorat repris ci-après. Ces travaux sont classés par ordre alphabétique selon le nom de l'étudiante ou de l'étudiant. Si tous n'ont pas nécessairement été défendus au cours de ladite année, ils témoignent toutefois de la richesse des réflexions menées récemment au sein de l'Université.

Ces titres ont été répertoriés, à défaut de mots-clés *matières* demandés aux auteures et auteurs, selon les termes (ou abréviations) ci-après (au singulier, au pluriel, en français et en anglais) : adolescent, avortement, cancer de la prostate, cancer du sein, conjuga*, contraception, couple, discriminat*, diversité, égalit*, érotis*, famille, féminin*, femme, fille, garçon, gender, genre, hétéro*, HIV, homme, homo, LGBTQ, mariage, mascul*, mater*, ménage, métiers typiquement féminins, métiers typiquement masculins, normes sexospécifiques, parent, patriarce, pater*, pedoph*, sex*, SIDA et viol.

Ces critères de sélection sont loin d'être exhaustifs ni tout à fait représentatifs ; en particulier, comme le référencement se fait à la lecture du titre du travail, d'aucuns peuvent engendrer une hésitation.

2.1. MEMOIRES DE FIN D'ETUDES

Auteur.e	Titre	Promotrice ou promoteur*
1) Acar, Florence	Presse féminine belge : analyse comparative entre Elle et Flair. “Comment les contraintes économiques liées aux coûts de production et les contraintes culturelles liées au lectorat se manifestent-elles dans le magazine féminin ? ”	Meuret, Isabelle
2) Adduasio, Marie	La scarification chez l'adolescente	Detandt, Sandrine
3) Akdogan, Yagmur	Les stratégies syndicales face à l'inégalité homme-femme : la question des classifications de fonctions	Vandewattyne, Jean
4) Alfano, Katrin	La GRH et la formation professionnelle des femmes	Hamzaoui, Mejed
5) André, Violette	Les juges face à l'hébergement alterné égalitaire : enquête au tribunal de Bruxelles	Paternotte, David
6) Arno, France	L'évolution professionnelle des femmes exerçant des fonctions hiérarchiquement supérieures ou de direction au sein d'entreprises classiques	O'Dorchai, Sile Padraigin
7) Assoufi, Nassira	La discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail en Belgique	Vogel, Laurent
8) Bah, Dienabou	La construction d'un féminisme 2.0 à l'ère du Brand Activism. Dans quelle mesure l'engagement des marques dans les mouvements féministes de la nouvelle vague façonne-t-il leur stratégie de communication marketing ?	Piette, Valérie
9) Baudoux, Sarah	La libre circulation des personnes trans* au travers de l'exemple touristique	Paternotte, David

* Les noms des promotrices et des promoteurs non mentionnés n'ont pas été communiqués dans le cadre de l'élaboration de ce rapport.

10)	BeGINE, Magali	Les stéréotypes de genre et la formation initiale des enseignant.e.s : analyse des propos en matière de stéréotypes de genre des étudiant.e.s de Bac 1 Instituteur préscolaire provenant de deux hautes écoles pédagogiques bruxelloises	Morelli, Anne
11)	Behaegel, Maxence	Une publicité musclée. Comprendre la relation entre l'exposition aux images idéalisées d'homme à travers la publicité visuelle et l'insatisfaction corporelle des adolescents	Bernard, Philippe
12)	Bejarano Medina, Sandra	Androgyny and homosexuality in Anglo-American science-fiction	Orange, Christian
13)	Ben Lahcene, Amandine	La réduction collective du temps de travail : impact sur les inégalités hommes-femmes	Martinez-Garcia, Esteban
14)	Bertoux, Camille	Carrière académique, post-doctorat et inégalités de genre - analyse de parcours professionnels de femmes dans le monde académique	Lannoy, Pierre
15)	Bestandji, Sheryn	"Ta violence me dérégule". L'impact des violences conjugales sur la régulation émotionnelle	Leys, Christophe
16)	Bigingo, Christella Noëlla	Fille-mère au Rwanda : faut-il renoncer à sa scolarité ? Enjeux pour une conciliation études et maternité	Verhaagen, Alain
17)	Bitocci, Eleonora	Des impacts et défis de l'aide alimentaire à la suite d'une catastrophe naturelle : le cas des femmes Haïtiennes en milieu rural après le passage de l'ouragan Matthew	Verhaagen, Alain
18)	Bossi, Serena	Can shariah-compliant financial techniques have a positive impact on geographical outreach and gender inequality in Afghanistan ?	Raffinot, Marc
19)	Bouali, Najatt	Dans quelle mesure les associations qui s'adressent à un public exclusivement féminin permettent-elles aux femmes issues de l'immigration marocaine de s'émanciper ? Le cas de Dar Al Amal : de 1974 à 1986	Vanderpelen-Diagre, Cécile

20)	Bouillon, Sophie	La gestion de la déviance féminine au XVIIIe siècle. L'exemple de la maison de correction Sainte-Croix à Bruxelles	Piette, Valérie
21)	Boujour, Salwa	Dans quelle mesure la salle de rédaction et ses extensions sont-elles sources de violences interpersonnelles verbales contre les femmes journalistes belges francophones et comment les éviter ?	Le Cam, Florence
22)	Bronn, Mélanie	Etude exploratoire des motivations au militantisme pour l'égalité homme-femme chez l'homme	Vercruyse, Nathalie
23)	Bujiriri, Nicolas	Les contours de la mobilisation collective au sein du secteur culturel : le poids des revendications féministes	Bingen, Aline
24)	Buysschaert, Victoria	The underrepresentation of women in the board of directors : causes and effects	Desmarez, Pierre
25)	Cartron, Karine	Influence de l'agentivité et de la proximité sur le jugement porté sur les femmes. Comparaison interculturelle entre la Belgique et la Chine	Azzi, Assaad Elia
26)	Castelnuovo, Giulia	Analyse de la représentation médiatique du phénomène pinkwashing d'après le quotidien israélien Haaretz. Observation de la période 2015-2019	Wiert, Louis
27)	Cerchedean, Lucian	The value of diversity in organizations : is diversity better for others than for me ?	Toma, Claudia
28)	Charbonneaux, Laurine	Impulsivité et conduites à risques : rôle de l'alexithymie selon le genre	Fantini-Hauwel, Carole
29)	Chenneviere, Stéphanie	Impact des facteurs de protection auprès des jeunes adultes LGB. Etude portant sur les raisons de vivre, la résilience et le risque suicidaire chez les jeunes adultes LGB au Luxembourg et en France	D'Amore, Salvatore
30)	Cimino, Valentine	L'insertion socioprofessionnelle des femmes immigrées sur le marché du travail : quelles sont les difficultés rencontrées par les femmes immigrées polonaises sur le marché du travail en Wallonie ?	Ouali, Noria

31)	Constantin, Valentina	Are atheists different ? Empirical evidence on behavioral differences between religious and non-religious, concerning the place of women in society	Tojerow, Ilan
32)	Coppe, Laury	L'identité maternelle au fil des ans. L'implication de la relation mère-fille dans des contextes de maltraitance infantile sur le rôle maternel de la mère	Duret, Isabelle
33)	Cuvelier, Aline	Gai ! Gai ! Marions-nous ! L'Ecole du Mariage de Bruxelles de 1960 à 1980 : ses adaptations face à une société en crise	Piette, Valérie
34)	Cuvelier, Magali	GPA - Gestation pour autrui : coparentalité, stress psychosociaux et développement des enfants dans le cas des familles homoparentales européennes	D'Amore, Salvatore
35)	Da Silva Figueira, Michael	Les stéréotypes contextualisés : le cas des hôtesses de l'air	Sylin, Michel
36)	Daelman, Mathilde	Après le trottoir vient la vie. Un reportage sur la sortie de la prostitution féminine en Belgique	Le Cam, Florence
37)	D'Amico, Giovanni	Le tennis : pionnier dans l'égalité des sexes dans le sport ? Analyse d'une discipline en Fédération Wallonie-Bruxelles, de la fin du XIXe siècle à nos jours, au travers du cas du Royal Racing Club de Bruxelles	Piette, Valérie
38)	Danthine, Eléonore	Women at work : influence of the domestic mental charge on organizational commitment	Closon, Caroline
39)	Daoudi, Soad	L'impact des stéréotypes de genre dans le milieu professionnel de la petite enfance	Ouali, Nouria
40)	De Beys, Maud	Etude de la probabilité d'intériorisation du stéréotype chez les étudiants évoluant dans un cursus dans lequel leur genre minoritaire devient saillant et les démarque de leur environnement	Azzi, Assaad Elia
41)	Defruit, Marie	Le coming out sur le lieu de travail : qu'est-ce qui le freine ?	Closon, Caroline

42)	Defuisseaux, Florence	Marthe Van de Meulebroeke. Féministe, libre-penseuse et engagée (1922-2006)	Piette, Valérie
43)	Delmée, Clint	Queer representation in fantasy fiction	Den Tandt, Christophe
44)	Delsinne, Aline	La conciliation des vies familiale et professionnelle pour les femmes entrepreneures	O'Dorchai, Sile Padraigin
45)	Demoulin, Valentine	Représentation de la relation mère-fille dans les situations de violences conjugales. Etude qualitative auprès de jeune femmes dont le père (ou un substitut paternel) est/était violent avec leur mère	Duret, Isabelle
46)	Denamur, Camille	Une plus grande égalité entre parents en Belgique via une meilleure flexibilité du congé parental	O'Dorchai, Sile Padraigin
47)	Denonne, Clémence	Les représentations des étudiants en Haute Ecole pédagogique du concept de genre et du féminisme vis-à-vis de leurs pratiques anticipées	Wolfs, José-Luis
48)	Dessaint, Pauline	Le jeu trilogique de Lausanne prénatal comme outil d'observation de l'homoparentalité d'intention	D'Amore, Salvatore
49)	Deswert, Clémence	La lutte contre le sexisme et les agressions sexuelles dans l'espace public belge et les éventuels manquements politiques et légaux dans la condamnation de ce phénomène	Renard, Stéphane
50)	Dewolfs, Aline	"Je pense donc tu es" : entre tradition et féminisme, quand les hommes décident de l'acculturation des femmes	Azzi, Assaad Elia
51)	Douette, Charlotte	What part does the feminine play in the spoken and written french language ? Focus on the "écriture inclusive"	Delbart, Anne-Rosine
52)	Dueni, Robine	Le parcours professionnel des femmes cadres : enjeux et évolution de carrière	Hamzaoui, Mejed
53)	Duhaut, Constance	Espace public la nuit, femmes et sentiment d'insécurité	Smeets, Sybille

54)	Dumont, Sophie	L'impact de l'adhésion aux rôles de genre et du sexe sur les conflits au sein des relations intimes chez les adolescents	Klein, Olivier
55)	Dupuis, Pauline	L'impact de l'expression émotionnelle et du genre sur la formation d'impression	Leys, Christophe
56)	Dylewski, Charly	Différence de genre dans les comportements sexuels des jeunes : effets des normes perçues et des attitudes personnelles	Azzi, Assaad Elia
57)	El Ghafda, Amal	Serving refugee clients in Jordan : a study on product design from Microfund for women	Hermes, Niels
58)	Esakwa, Audrey Marie	Comment est-ce que les chinois et les américains parlent des petites filles chinoises adoptées aux Etats-Unis à travers des vidéos ?	Frangville, Vanessa
59)	Fadili, Layla	L'ethnocentrisme des groupes féministes : le cas de féministes d'origine maghrébine dans le monde francophone depuis les années 2000	Lacroix, Justine
60)	Flores Quiroz, Janeth	How MFIs can serve entrepreneurial women ? The case of ASA Philippines NGO (Extensive internship report)	Labie, Marc
61)	Fontis, Chirine	Le rôle et la place des femmes dans les métiers de l'art en Belgique francophone	Ouali, Nouria
62)	Foucart, Sarah	Mesures visant l'égalité de genre : plan Cascade	Paternotte, David
63)	Freij, Ruby	The influence of gender board diversity on firm performance	Toma, Claudia
64)	Frère, Leila	L'intégration professionnelle des femmes dans des métiers d'hommes : méritocratie versus discrimination	O'Dorchai, Sile Padraigin
65)	Gadji, Mélineauthor	Difficult women. Histoires de femmes complexes : Traduction de quatre nouvelles de l'ouvrage de Roxane Gay intitulé : "Difficult Women" (New York, Grove Press, 2017) précédée d'une introduction : Dans quelle mesure l'idéal de la résilience du féminisme occidental contemporain est-il viable ?	Gigot, Véronique

66)	Gatti, Mila	La construction de l'identité des femmes belges musulmanes : le cas des bruxelloises ayant fait des études supérieures	Nahavandi, Firouzeh
67)	Gavrilovici, Monica	Tales of the urban working girl in selected Canadian literature	Maufort, Marc
68)	Gérard, Eléonore	Analyse de la perception des femmes politiques belges sur la part de sexisme et l'usage des stéréotypes dans la couverture médiatique qui leur est attribuée	Broustau, Nadège
69)	Gérard, Zoé	The representation of women in science-fiction TV shows : the case of Doctor Who	Kemlo, Justine
70)	Geron, Maurine	Etre une femme dans un métier d'hommes : le cas des cheffes de cuisines	Ouali, Nouria
71)	Ghambir, Sanya	Does the queen bee syndrome really exist ?	Celik, Pinar
72)	Giaux, Déborah	Evolution des représentations de genre au sein de manuels scolaires des années 1950 à nos jours	Wolfs, José-Luis
73)	Giegas, Camille	Les politiques sociales de transferts monétaires conditionnés comme domination : analyse des multiples figures cognitives des femmes	Marques-Pereira, Bérangère
74)	Giovannini, Alessandro	Community-driven development and women's empowerment : evidence from SA PA, Vietnam	Petit, Pierre
75)	Girard, Julienne	Les groupements de femmes en zone rurale et leur rôle dans la réduction durable de la vulnérabilité individuelle	Roudart, Laurence
76)	Godfroid, Clémence	Les stratégies de communication de l'ULB face au sexisme et au harcèlement : "l'affaire du décolleté"	Le Cam, Florence
77)	Gonzalez Rios, Elena	La figure d'Eve dans les romans d'anticipation français durant la période de l'entre-deux-guerres et les années suivant la Seconde Guerre Mondiale	Brognez, Laurence

78)	Guibreteau, Manon	“Regardons-nous la même chose ?” Etude genrée sur la réception de la télé réalité	Paternotte, David
79)	Gulikers, Claire	Ecriture inclusive : la (re)connaissance des genres dans la langue et sa féminisation ont-elles une influence sur la perception du sentiment d'auto-efficacité chez les femmes ?	Klein, Olivier
80)	Gully, Elisa	Les besoins psychologiques des adolescent.e.s transgenres	D'Amore, Salvatore
81)	Hamdan, Yassine	Pères divorcés et précaires. La monoparentalité au masculin	Ouali, Nouria
82)	Hamdane, Jawahar	Le plafond de verre en entreprise : l'influence de la culture sur la carrière des femmes	Desmarez, Pierre
83)	Hamze, Linda	Les migrations féminines d'Amérique centrale. Etude sur les formes de violences qui poussent les femmes d'Amérique centrale à demander l'asile aux Etats-Unis	Hamze, Linda
84)	Handali, Johayna	L'outil de gestion de la diversité. Son adaptation et sa mise en place dans le secteur public	Göransson, Marie
85)	Hansen, Nadine	Jugement sur le monde féminin dans deux espaces du quotidien : la vie privée et la vie professionnelle	Azzi, Assaad Elia
86)	Harrouch, Hanan	Journalisme audiovisuel belge francophone : minorités visibles, discriminations invisibles	Le Cam, Florence
87)	Heymans, Cara	Discours et stratégies du mouvement féministe chinois depuis 2013 – Le Chinese Feminist Collective comme cas d'étude	Frangville, Vanessa
88)	Huvelle, Zélie	Le stress minoritaire et les raisons de vivre chez les jeunes appartenant à la communauté LGBTQIAP+ par leur orientation sexuelle	D'Amore, Salvatore
89)	Ignaczuk, Martina	La cyberpornographie au féminin : approche de ses potentiels liens avec l'auto-évaluation chez les jeunes adultes	Vercruyse, Nathalie

90)	Ismaili, Albana	Le bien-être au travail et les fins de carrière : cas des femmes employées en milieu hospitalier/médical belge	Desmarez, Pierre
91)	Jacquart, Noémie	Within an organization, does female leadership raise career aspiration for other women ?	Toma, Claudia
92)	Josis, Emilie	La place des femmes dans les métiers d'hommes : les femmes patrouilleuses au sein de la police	Martinez-Garcia, Esteban
93)	Kashinzi Amani, Christian-Nicodème	Financial inclusion and promotion of gender equality. Case study of Letshego Uganda Microfinance (Extensive internship report)	Labie, Marc
94)	Katende, Ida-Bertine	Entre elles et eux. Quelles relations les femmes afropéennes contemporaines entretiennent-elles avec leurs proches défunts ?	Despret, Vinciane
95)	Kervyn, Laetitia	Répercussion du féminisme sur le travail des artistes femmes belges autour des années 1970	Laoureux, Denis
96)	Khazri, Zakia	La réinsertion des chômeurs de longue durée : le cas des femmes dites "entrantes"	Hamzaoui, Mejed
97)	Kinkela, Marthe-Hélène	L'intégration des femmes de couleur au sein des journaux télévisés français	Le Cam, Florence
98)	Klopotowska, Klaudia	La charge mentale des femmes et le désengagement dans la vie professionnelle. Etude du lien entre la charge mentale et l'engagement au travail chez les femmes ayant une activité professionnelle	Closon, Caroline
99)	Kunoka, Alexia	How advertising has to change in the beauty industry regarding millennial women	Rothenberger, Sandra
100)	Lachenal, Marianne	Répartition du travail domestique en fonction de l'adhérence aux rôles de genre. Inégalités de genre et transition à la parentalité	Azzi, Assaad Elia

101)	Langlois, Caroline	Female economics and social insertion through incubators. Evidence from Morocco	Verwimp, Philip
102)	Laurent, Megan	Trajectoires de vie de mères consommatrices et vécu de stigmatisation	De Fraene, Dominique
103)	Ledda, Bianco	L'empowerment des femmes indiennes à travers leur participation à des associations de commerce équitable	Paternotte, David
104)	Leglise, Manon	Etre perçue comme femme ou immigrée : faut-il vraiment choisir ? Etude sur l'intériorisation de la discrimination dans le cas de la double discrimination femme / immigrée	Azzi, Assaad Elia
105)	Lestage, Océane	Des corps vécus, des corps projetés : le cas de la controverse autour du sextrémisme des FEMEN	Marques-Pereira, Bérengère
106)	Linchamps, Charline	Sortie de guerre, sortie de l'usine ? La situation des ouvrières américaines à la sortie de la Première et de la Seconde Guerre mondiale	Verschueren, Nicolas
107)	Lolly, Mabuila	Des victimes d'exploitation aux "travailleur.se.s du sexe" : quelle évolution des rapports entre féminisme et prostitution ?	Nagels, Carla
108)	Lupianez, Andréa	Au bordel des Insoumises. Une histoire de sexe, d'argent et de pouvoir : la prostitution comme plaidoyer féministe	Le Cam, Florence
119)	Lyès, Shana	Comment réinventer l'image de la presse féminine belge francophone ? Analyse du cas d'In'fluence Magazine	Grevesse, Laurence
110)	Maati Bakkali, Majda	Le leadership féminin dans l'administration pénitentiaire	Göransson, Marie
111)	Madia, Luca	The impact of gender on investment behaviour in Italy	Kirchsteiger, Georg
112)	Majeau, Elisabeth	Le féminisme musulman au XXI ^e siècle en Belgique : un double combat en expansion	Torrekens, Corinne

113)	Makram Ghatas, Miriam	Dystopie Young Adult du XXI ^e siècle. Héros ou héroïnes ? Un protagoniste reflet de son lectorat	Aron, Paul
114)	Mandiau, Alisson	La radicalisation violente : motivations des jeunes radicalisés en Belgique : pistes d'études vers une différenciation en fonction du genre	Wolfs, José-Luis
115)	Marcovitz, Laura	La séduction des hommes hétérosexuels dans un contexte socioculturel en mutation	Vercruyse, Nathalie
116)	Marino, Elena	L'acculturation et / ou la résistance à l'acculturation chez les Siciliennes de Bruxelles. En quelle mesure les traditions s'effacent-elles ou se maintiennent-elles ?	Gola, Sabina
117)	Martin, Léa	Le viol collectif : phénomène social d'une jeunesse désœuvrée en quête identitaire masculine	Adam, Christophe
118)	Martinache, Chloé	A quoi sert l'écriture inclusive ? L'effet du générique épïcène sur l'implication des destinataires d'un message	Kissine, Mikhail
119)	Matton, Gabriela	Migration latino-américaine féminine en Belgique et attitudes face au féminisme	Azzi, Assaad Elia
120)	Mauer, Jescica	Les aides familiales, mutations professionnelles et genre inversé	Artois, Pierre
121)	Mbamba, Ketsom	L'afrofémisme : une réappropriation subjective et politique de la représentation sociale des femmes Noires, à l'ère de l'intersectionnalité. Une recherche qualitative sur la trajectoire identitaire et politique des afroféministes en France et en Belgique	Licata, Laurent
122)	Mbiaya, Clément	Investissement professionnel des immigrées camerounaises et identité de femme au foyer issue de leur société d'origine	Hamzaoui, Mejed
123)	Mehraeen, Shakiba	Telle mère, telle fille ? Etude de la théâtralité des femmes à Mashhad, Iran	Gosselain, Olivier
124)	Melgar, Anthony	L'analyse de la demande de consultation clinique des couples de même sexe et des familles homoparentales	D'Amore, Salvatore

125)	Michailidou, Eftychia	Analyse de la communication des ONG féministes à Chypre : “Mediterranean Institute of Gender Studies” et “Socialist Women's Movement”	Le Cam, Florence
126)	Molinaro, Matteo	Intégrations de la communauté trans* sur le marché du travail en Italie	Paternotte, David
127)	Mondany, Yvonne	Women in decision-making positions in the European Parliament : gender equality in the European Union	Fasone, Cristina
128)	Monnaie, Florence	Nasty women. Un cri de ralliement made in USA : Traduction de quatre essais sélectionnés dans le recueil édité par Kate Harding et Samhita Mukhopadhyay intitulé : “Nasty Women” (New-York, Picador, 2017) précédée d’une introduction intitulée : “L’impact des politiques menées par l’administration de Trump sur la santé reproductive des femmes aux Etats-Unis, et tout particulièrement sur l’avortement et la contraception	Gigot, Véronique
129)	Montes, Anais	Gender identity in discourses of the European Parliament and the European Commission	Paternotte, David
130)	Montet, Marielle	Attitudes vis-à-vis des parents de même sexe. Etude des facteurs prédicteurs et médiateurs	D’Amore, Salvatore
131)	Mora, Youri Léon	Can small dots challenge gender-science stereotypes ? The implicit influence of gender fair language	Klein, Olivier
132)	Mutshembe, Joséphine	Des contraintes de l’accès au marché du travail pour les femmes en Afrique subsaharienne, cas de la République démocratique du Congo	Verhaagen, Alain
133)	Mzah, Emna	Santé sexuelle et reproductive des femmes tunisiennes après la révolution de 2011 : le cas de l'accès à l'avortement	Decroly, Jean-Michel
134)	Neste, Aude	La fabrication des identités genrées par l’utilisation des jeux dans la socialisation des enfants d’une classe de 6 ^e primaire	Vienne, Philippe

135)	Patury, Felipe Fernandes	La religiosité et le traditionalisme de rôle de genre comme prédicteurs des attitudes face à l'homoparentalité au Brésil	D'Amore, Salvatore
136)	Petuzy, Grégory	La politique de promotion de la diversité au sein de la Police Fédérale. Analyse de ses effets sur la carrière des femmes	Göransson, Marie
137)	Pieprzyk, Sandra	Une femme féminine peut-elle être cadre dans une société ? Focus sur la perception de la tenue adéquate au travail et la théorie de l'objectivation	Closon, Caroline
138)	Pierrot, Manon	The impact of war on gender norms : the case of Burundi	Méon, Pierre-Guillaume
139)	Pomarico, Luca	Sélection du personnel : les déterminants de la personnalité et du genre	Closon, Caroline
140)	Pottiez, Julie	Comment les femmes, au moment de révéler leur non-désir d'enfant, anticipent-elles les réactions d'autrui au vu de l'influence du pro-natalisme dans l'environnement ?	Melotte, Patricia
141)	Quenon, Deborah	Bébé prématuré, parents déstabilisés : influence des rôles de genre sur la construction de la parentalité des mères et des pères	Mélotte, Patricia
142)	Quinton, Eloïse	Etude des facteurs qui influencent les réactions au féminisme chez les femmes d'origine immigrée	Azzi, Assaad Elia
143)	Rademaker, Géraldine	La sous- représentation des femmes en politique communale wallonne : analyse des stades de recrutement et de sélection des partis MR et Ecolo	Pilet, Jean-Benoît
144)	Raye, Ange, Sylvie	Inégalité entre les hommes et femmes dans la fonction publique : l'accès des femmes aux postes à responsabilités ou postes supérieurs	Desmarez, Pierre
145)	Rifflart, Céline	La discrimination hommes / femmes à l'embauche : une multitude de lois / règles mises en place. Quelle efficacité ?	O'Dorchai, Sile Padraigin

146)	Rodrigues Viana, Marilia	La religiosité et le traditionalisme de rôle de genre comme prédicteurs des attitudes face à l'homoparentalité : étude binationale : Belgique	D'Amore, Salvatore
147)	Roose, Héloïse	Ecriture inclusive : analyse d'un sujet polémique. Sommes-nous tou.te.s concerné.e.s ?	Rosier, Laurence
148)	Rozenkranc, Natalia	La gestion des conflits : une question de genre	Sylin, Michel
149)	Sanches Tavares, Nadine	Les dispositifs d'accèsion des femmes aux postes à responsabilité : le cas de la direction des entreprises et de leur conseil d'administration	Göransson, Marie
150)	Schipor, Andreea	Barriers to succession for daughters in family businesses : a systematic review	Hudon, Marek
151)	Schlit, Augustin	“Soeur Yes Soeur !” Quelle place pour les femmes au sein de la scène rap en Fédération Wallonie-Bruxelles ?	Gosselain, Olivier
152)	Shoeibi, Tristan-Dariouch	Formation d'impression : la tristesse, le statut et le sexe nous définissent-ils ? Impact des stéréotypes d'expression émotionnelle, de sexe et de statut sur la formation d'impression selon le modèle “Chaleur et compétence” de Fiske, Cuddy & Glick	Leys, Christophe
153)	Shulga, Yuliya	Intergenerational transmission of inequality : evidence from Burundi	Verwimp, Philip
154)	Sudowicz, Alicia	Impacts de l'approche intégrée de la microfinance sur le processus d'empowerment des femmes : cas de l'ONG Vahatra à Antsirabe (Madagascar)	Verhaagen, Alain
155)	Teboh, Glotilde Anwi	African women's sufferings within the complex nature of triple patriarchal system. The relevancy of Christ's image in fighting patriarchy. Case study : north west region of Camerron	Dye, Guillaume
156)	Thenot, Manon	Investigation des stéréotypes hétéronormés d'enfants d'âge scolaire en fonction de l'orientation sexuelle des parents	Detandt, Sandrine

157)	Theron, Alexandre	Double cursus. La prostitution étudiante : au cœur d'un phénomène à débat	Le Cam, Florence
158)	Tondreau, Hélène	Attitudes vis-à-vis des couples de même sexe : étude des facteurs prédictifs et médiateurs	D'Amore, Salvatore
159)	Toussaint, Léon	Masculinité au Mexique : les sorties étudiantes à Guadalajara	Paternotte, David
160)	Uwineza, Dorothée	Genre et développement : quelle implémentation de l'approche genre. Cas : coopération Belgique-Malaisie et droit des personnes transgenres	Verhaagen, Alain
161)	Van Lierde, Maud	Le coming out au travail : la conscience des stéréotypes et préjugés par des jeunes travailleurs d'orientation sexuelle LGB	Closon, Caroline
162)	Van Opstaal, Aurore	Dialectique entre féminisme et syndicalisme en Belgique francophone (de 1966 à nos jours)	Bolle, Francine
163)	Vanbeveren, Lilia	L'héroïne guerrière dans le cinéma et le dessin animé japonais contemporain. Allégorie culturelle et enjeux esthétiques	Andrin, Muriel
164)	Vansassenbrouck, Ysabelle	Marguerite Van de Wiele. La femme journaliste au tournant du 19 ^e et 20 ^e siècle	Brognez, Laurence
165)	De Vaucleroy, Guillaume	L'intégration sociale et les relations genrées. Comparaison des dispositifs volontaires et obligatoires dans la commune de Schaerbeek	Jacobs, Dirk
166)	Willemin, Alizée	Etude du rôle protecteur de l'auto-compassion sur la relation entre l'exposition à des images idéalisées et l'image corporelle chez les femmes	Leys, Christophe
167)	Zaouchi, Khalid	Organisation et structure de la sécurité en Belgique : le sentiment d'insécurité selon le genre : quel impact sur les espaces publics ?	Hamzaoui, Mejed

2.2. THESES DE DOCTORAT

Auteur.e	Titre	Promotrice ou promoteur
1) Hamila, Ahmed	Sortir du placard, entrer en Europe. La fabrique des réfugié·es LGBTI en Belgique, en France et au Royaume-Uni	Paternotte, David

ANNEXES STATISTIQUES ET DOCUMENTAIRES

3.1. LA COMMUNAUTE ETUDIANTE DE L'ULB

Le nombre d'inscriptions à l'ULB est en augmentation depuis plusieurs années. Pour la deuxième année académique consécutive, la communauté estudiantine s'est agrandie de près de 2.000 membres. La ventilation entre les femmes et les hommes est stable, ces dernières étant majoritaires.

Tableau 1 : Etudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULB pour l'année académique 2019-2020

	Nombre de personnes	%
Femmes	17.984	56,85
Hommes	13.648	43,15
Total général	31.632	100

Source : db BANNER, situation au 1^{er} mai 2020

Tableau 2 : Etudiant·e·s diplômé·e·s à l'ULB pour l'année académique 2018-2019

	Nombre de personnes	%
Femmes	3.942	58,94
Hommes	2.746	41,06
Total général	6.688	100

Source : db BANNER, situation en fin d'année académique 2018-2019

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

Concernant les inscriptions dans le deuxième cycle de base, les effectifs féminins s'étoffent dans le secteur des Sciences économiques et de gestion pour atteindre un quasi équilibre. Au niveau de la diplomation, la parité se rétablit dans le secteur des Sciences agronomiques et ingénierie.

Relativement aux effectifs inscrits au doctorat par rapport à la diplomation, les femmes augmentent en proportion dans les quatre secteurs. Elles sont majoritaires dans trois d'entre eux sur quatre au total, le secteur des Sciences et techniques diplômant un nombre comparativement important de doctorants masculins.

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

Tableau 3 : Etudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2019-2020 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	62,26	37,74	18.229
Philosophie	39,70	60,30	267
Langues, lettres et traductologie	73,30	26,70	1.678
Histoire, histoire de l'art et archéologie	57,41	42,59	897
Information et communication	72,01	27,99	1.129
Sciences politiques et sociales	60,01	39,99	3.616
Sciences juridiques	65,83	34,17	3.096
Criminologie	66,54	33,46	260
Sciences économiques et de gestion	42,34	57,66	3.942
Sciences psychologiques et de l'éducation	78,83	21,17	3.344
Santé	59,94	40,06	7.034
Sciences médicales	60,35	39,65	3.097
Sciences vétérinaires	81,48	18,52	243
Sciences dentaires	55,99	44,01	359
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	69,93	30,07	1.227
Sciences de la motricité	45,49	54,51	1.451
Sciences de la santé publique	65,45	34,55	657
Sciences et techniques	37,14	62,86	6.196
Sciences	36,29	63,71	2.844
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	46,11	53,89	501
Sciences de l'ingénieur et technologie	21,28	78,72	1.490
Art de bâtir et urbanisme	52,98	47,02	1.361
Art	67,63	32,37	173
Art et sciences de l'art	50,00	50,00	26
Arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication	70,75	29,25	147
Total général	56,85	43,15	31.632

Source : db BANNER, situation au 1^{er} mai 2020

Tableau 4 : Etudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULB dans le premier cycle de base par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2019-2020 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	59,47	40,53	9.322
Philosophie	44,14	55,86	111
Langues, lettres et traductologie	72,98	27,02	1.099
Histoire, histoire de l'art et archéologie	56,25	43,75	544
Information et communication	68,09	31,91	445
Sciences politiques et sociales	56,34	43,66	1.285
Sciences juridiques	68,84	31,16	1.592
Sciences économiques et de gestion	38,85	61,15	2.587
Sciences psychologiques et de l'éducation	75,89	24,11	1.659
Santé	58,17	41,83	2.606
Sciences médicales	58,41	41,59	464
Sciences vétérinaires	81,48	18,52	243
Sciences dentaires	53,57	46,43	112
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	71,77	28,23	705
Sciences de la motricité	44,45	55,55	1.082
Sciences et techniques	35,92	64,08	3.060
Sciences	28,76	71,24	1.231
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	46,70	53,30	364
Sciences de l'ingénieur et technologie	19,25	80,75	613
Art de bâtir et urbanisme	53,64	46,36	852
Total général	54,44	45,56	14.988

Source : db BANNER, situation au 1^{er} mai 2020

Tableau 5 : Diplômé·e·s pour le premier cycle de base à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2018-2019 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	64,17	35,83	1.376
Philosophie	28,57	71,43	7
Langues et lettres	80,47	19,53	215
Histoire, art et archéologie	65,71	34,29	70
Information et communication	75,81	24,19	62
Sciences politiques et sociales	54,11	45,89	207
Sciences juridiques	64,45	35,55	211
Sciences économiques et de gestion	44,07	55,93	329
Sciences psychologiques et de l'éducation	80,73	19,27	275
Santé	63,70	36,30	438
Sciences médicales	66,67	33,33	114
Sciences vétérinaires	80,56	19,44	36
Sciences dentaires	60,87	39,13	69
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	78,18	21,82	55
Sciences de la motricité	54,27	45,73	164
Sciences et techniques	40,43	59,57	423
Sciences	40,46	59,54	131
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	57,50	42,50	40
Sciences de l'ingénieur	21,99	78,01	141
Art de bâtir et urbanisme	57,66	42,34	111
Total général	59,59	40,41	2.237

Source : db BANNER, situation en fin d'année académique 2018-2019

Tableau 6 : Etudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULB dans le deuxième cycle de base par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2019-2020 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	66,75	33,25	7.644
Philosophie	42,35	57,65	85
Langues, lettres et traductologie	77,10	22,90	441
Histoire, histoire de l'art et archéologie	61,01	38,99	218
Information et communication	75,87	24,13	630
Sciences politiques et sociales	63,00	37,00	2.054
Sciences juridiques	64,02	35,98	1.184
Criminologie	66,93	33,07	254
Sciences économiques et de gestion	49,10	50,90	1.224
Sciences psychologiques et de l'éducation	83,14	16,86	1.554
Santé	62,35	37,65	2.308
Sciences médicales	62,09	37,91	1.013
Sciences dentaires	57,73	42,27	194
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	69,40	30,60	232
Sciences de la motricité	48,68	51,32	302
Sciences de la santé publique	68,78	31,22	567
Sciences et techniques	41,02	58,98	2.072
Sciences	44,11	55,89	1.138
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	46,67	53,33	90
Sciences de l'ingénieur et technologie	22,20	77,80	455
Art de bâtir et urbanisme	52,70	47,30	389
Art	70,16	29,84	124
Art du spectacle de diffusion et de communication	70,16	29,84	124
Total général	61,58	38,44	12.148

Source : db BANNER, situation au 1^{er} mai 2020

Tableau 7 : Diplômé·e·s pour le deuxième cycle de base à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2018-2019 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	65,54	34,46	2.139
Philosophie	44,44	55,56	27
Langues, lettres et traductologie	68,75	31,25	128
Histoire, art et archéologie	57,89	42,11	57
Information et communication	74,05	25,95	185
Sciences politiques et sociales	64,94	35,06	539
Sciences juridiques	69,23	30,77	390
Criminologie	85,29	14,71	34
Sciences économiques et de gestion	41,58	58,42	380
Sciences psychologiques et de l'éducation	81,45	18,55	399
Santé	60,16	39,84	630
Sciences médicales	61,48	38,52	283
Sciences dentaires	52,17	47,83	46
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	64,94	35,06	77
Sciences de la motricité	52,27	47,73	132
Sciences de la santé publique	67,39	32,61	92
Sciences et techniques	42,31	57,69	657
Sciences	46,69	53,31	317
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	50,00	50,00	20
Sciences de l'ingénieur	21,34	78,66	164
Art de bâtir et urbanisme	54,49	45,51	156
Art	80,00	20,00	25
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	80,00	20,00	25
Total général	60,24	39,76	3.451

Source : db BANNER, situation en fin d'année académique 2018-2019

Tableau 8 : Premières inscriptions pour le doctorat à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2019-2020 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	54,13	45,87	109
Philosophie	25,00	75,00	8
Langues, lettres et traductologie	66,67	33,33	12
Histoire, histoire de l'art et archéologie	58,82	41,18	17
Information et communication	(33,33)	(66,67)	3
Sciences politiques et sociales	53,57	46,43	28
Sciences juridiques	42,86	57,14	7
Criminologie	(100,00)	(0,00)	1
Sciences économiques et de gestion	38,46	61,54	13
Sciences psychologiques et de l'éducation	70,00	30,00	20
Santé	56,52	43,48	92
Sciences médicales	60,61	39,39	33
Sciences vétérinaires	(0,00)	(0,00)	0
Sciences dentaires	(0,00)	(100,00)	1
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	61,22	38,78	49
Sciences de la motricité	14,29	85,71	7
Sciences de la santé publique	(50,00)	(50,00)	2
Sciences et techniques	31,08	68,92	148
Sciences	41,79	58,21	67
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	70,00	30,00	10
Sciences de l'ingénieur et technologie	15,52	84,48	58
Art de bâtir et urbanisme	15,38	84,62	13
Art	71,43	28,57	7
Art et sciences de l'art	(33,33)	(66,67)	3
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	(100,00)	(0,00)	4
Total général	45,51	54,49	356

Source : db BANNER, situation au 1^{er} mai 2020

Tableau 9 : Diplômé·e·s pour le doctorat à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2018-2019 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	59,55	40,45	89
Philosophie	(50,00)	(50,00)	2
Langues, lettres et traductologie	100,00	0,00	5
Histoire, histoire de l'art et archéologie	63,64	36,36	11
Information et communication	(0,00)	(100,00)	4
Sciences politiques et sociales	58,06	41,94	31
Sciences juridiques	40,00	60,00	5
Criminologie	(0,00)	(0,00)	0
Sciences économiques et de gestion	40,00	60,00	10
Sciences psychologiques et de l'éducation	76,19	23,81	21
Santé	57,45	42,55	47
Sciences médicales	58,33	41,67	12
Sciences vétérinaires	(0,00)	(0,00)	0
Sciences dentaires	(0,00)	(0,00)	0
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	56,52	43,48	23
Sciences de la motricité	(100,00)	(0,00)	2
Sciences de la santé publique	50,00	50,00	10
Sciences et techniques	37,25	62,75	102
Sciences	40,00	60,00	60
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	33,33	66,67	6
Sciences de l'ingénieur et technologie	31,25	68,75	32
Art de bâtir et urbanisme	(50,00)	(50,00)	4
Art	60,00	40,00	5
Art et sciences de l'art	60,00	40,00	5
Total général	49,79	50,21	243

Source : db BANNER, situation en fin d'année académique 2018-2019

3.2. LES PERSONNELS DE L'ULB

Le nombre de personnes appartenant au personnel de l'ULB est en légère augmentation. La ventilation entre les femmes et les hommes est quant à elle quasiment identique pour les années académiques 2018-2019 et 2019-2020.

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

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

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

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

Tableau 10 : Personnels de l'ULB toutes catégories confondues

	Nombre de personnes	%
Femmes	2.267	46,48
Hommes	2.610	53,52
Total général	4.877	100

Source : db PERSO, situation au 1^{er} juin 2020

Tableau 11 : Personnels de l'ULB ventilés par corps

	Femmes		Hommes		Total
	Nombre de personnes	%	Nombre de personnes	%	Nombre de personnes
Scientifique	992	44,15	1.255	55,85	2.247
Académique	378	33,75	742	66,25	1.120
PATGS	897	59,40	613	40,60	1.510
Total général	2.267	46,48	2.610	53,52	4.877

Source : db PERSO, situation au 1^{er} juin 2020

Tableau 12 : Personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé de l'ULB de niveau 1, de niveau 2 et de niveau 3

	Femmes	Hommes	Total (n)
Niveau 1	59,10	40,90	467
Carrières non spécialisées de niveau 1	68,12	31,88	367
Attaché·e	66,27	33,73	166
Attaché·e principal·e	70,84	29,16	120
Premier ou première attaché·e	72,22	27,78	36
Conseiller ou conseillère	69,57	30,43	23
Premier conseiller ou première conseillère	61,54	38,46	13
Directeur ou directrice	71,43	28,57	7
Directeur ou directrice général·e	(0,00)	(100,00)	2
Carrières spécialisées de niveau 1	26,00	74,00	100
Médecin	(100,00)	(0,00)	1
Architecte	(50,00)	(100,00)	2
Architecte principal·e	(100,00)	(0,00)	1
Ingénieur·e industriel·le	14,29	85,71	7
Ingénieur·e industriel·le principal·e	(100,00)	(00,00)	1
Ingénieur·e industriel·le en chef	42,86	57,14	7
Ingénieur·e industriel·e en chef principal·e	(33,33)	(66,67)	3
Ingénieur·e	46,15	53,85	13
Ingénieur·e principal·e	14,29	85,71	7
Ingénieur·e principal·e chef·fe de service	(25,00)	(75,00)	4
Ingénieur·e en chef directeur ou directrice	(0,00)	(100,00)	1
Informaticien·ne	15,56	84,44	45
Informaticien·ne directeur ou directrice	(0,00)	(100,00)	2
Informaticien·e expert·e	20,00	80,00	5
Collaborateur ou collaboratrice admin. univ.	(100,00)	(0,00)	1

Source : db PERSO, situation au 1^{er} juin 2020

	Femmes	Hommes	Total (n)
Niveau 2	60,24	39,76	1016
Carrières non spécialisées de niveau 2	61,79	38,21	963
Agent.e spécialisé.e	48,15	51,85	108
Premier ou première agent.e spécialisé.e	59,06	40,94	171
Premier ou première agent.e spécialisé.e principal.e	64,86	35,14	313
Agent.e spécialisé.e en chef	60,85	39,15	189
Premier ou première agent.e spécialisé.e en chef	67,88	32,12	137
Premier ou première agent.e spécialisé.e en chef principal.e	68,89	31,11	45
Carrières spécialisées de niveau 2	32,08	67,92	53
Infirmier ou infirmière gradué.e	(100,00)	(0,00)	1
Infirmier ou infirmière gradué.e de 1 ^{re} classe	(100,00)	(0,00)	1
Infirmier ou infirmière en chef principal.e	(100,00)	(0,00)	1
Logopède en chef	(0,00)	(100,00)	1
Ingénieur.e technicien.ne principal.e	(0,00)	(100,00)	1
Assistant.e social.e	(100,00)	(00,00)	4
Assistant.e social.e principal.e	(100,00)	(0,00)	2
Assistant.e social.e de 1 ^{re} classe	83,33	16,67	6
Assistant.e social.e en chef principal.e	(100,00)	(0,00)	1
Programmeur ou programmeuse	5,88	94,12	17
Chef programmeur ou cheffe programmeuse	6,67	93,33	15
Analyste de programmation	(0,00)	(100,00)	3
Niveau 3	33,33	66,67	27
Agent.e qualifié.e	34,62	65,38	26
Collaborateur.trice qualifié.e	(0,00)	(100,00)	1
Total général	59,40	40,60	1.510

Source : db PERSO, situation au 1^{er} juin 2020

Tableau 13 : Personnel scientifique temporaire ventilé par fonction (en %)

	Femmes	Hommes	Total (n)
Aspirant·e F.R.S.-FNRS	55,30	44,70	132
Assistant·e chargé·e d'exercices	41,00	59,00	639
Assitant·e chargé·e d'exercices associé	(50,00)	(50,00)	2
Assitant·e pédagogique	80,00	20,00	5
Assistant·e en projet d'architecture	25,00	75,00	12
Assistant·e temps partiel	46,24	53,76	186
Assistant·e temps plein	59,38	40,62	32
Boursier ou boursière (FRIA / FRESH)	37,41	62,59	147
Chargé·e de recherches CR	36,84	63,16	19
Chargé·e de recherches F.R.S.-FNRS	39,29	60,71	84
Chargé·e d'exercices	(0,00)	(100,00)	1
Chercheur ou chercheuse	44,09	55,91	871
Chercheur ou chercheuse qualifié·e CR	(50,00)	(50,00)	2
Chercheur ou chercheuse clinicien.ne doctorant·e	(33,33)	(66,67)	3
Chercheur ou chercheuse clinicien.ne spécialiste	(60,00)	(40,00)	5
Collaborateur ou collaboratrice pédagogique agrégation	65,00	35,00	20
Collaborateur ou collaboratrice scientifique	15,38	84,62	13
Grant F.R.S.-FNRS	(75,00)	(25,00)	4
Logisticien.ne de recherche	45,45	54,55	11
Premier et première logisticien.ne de recherche	(100,00)	(00,00)	1
Premier et première assistant·e	40	60	5
Premier et première maître de langue vivante	90,91	9,09	11
Maître de langue principale	77,78	22,22	9
Enseignant·e de langue vivante	46,15	53,85	26
Post-doctorant·e ULB	80,00	20,00	5
Expert·e invité·e	(50,00)	(50,00)	2
Total général	44,15	55,85	2.247

Source : db PERSO, situation au 1^{er} juin 2020

Tableau 14 : Personnel académique de l'ULB ventilé par fonction (en %)

	Femmes	Hommes	Total (n)
Agrégé·e de faculté	(100,00)	(0,00)	1
Chargé·e de cours temps plein	38,96	61,04	231
Chargé·e de cours temps partiel	50,00	50,00	6
Chargé·e de cours (forfait horaire)	30,36	69,64	168
Chargé·e de cours temporaire	31,25	68,75	16
Chercheur ou chercheuse qualifi·e F.R.S.-FNRS	35,56	64,44	45
Directeur ou directrice de recherches F.R.S.-FNRS	20,59	79,41	34
Maître de conférences	33,33	66,67	306
Maître de conférences associé·e	(0,00)	(100,00)	2
Maître de langue principal·e	(75,00)	(25,00)	4
Maître de recherches F.R.S.-FNRS	39,39	60,61	33
Logisticien.ne de recherche	(50,00)	(50,00)	4
Premier ou première assistant·e	58,06	41,94	31
Premier ou première maître de langue	(100,00)	(0,00)	2
Professeur·e	31,06	68,94	132
Professeur·e (forfait horaire)	(0,00)	(100,00)	2
Professeur·e ordinaire	24,00	76,00	100
Professeur·e extraordinaire au forfait horaire	(0,00)	(100,00)	2
Suppléant·e	(0,00)	(100,00)	1
Total général	33,75	66,25	1.120

Source : db PERSO, situation au 1^{er} juin 2020

3.3. LES ORGANES DE GESTION DE L'ULB

Le personnel de direction de l'ULB, de même que ses organes centraux, comptent une plus grande part d'hommes que de femmes. Notons néanmoins, depuis l'année académique 2018-2019, la supériorité numérique des directrices de départements sur leurs homologues masculins et l'arrivée, en août 2019, d'une femme au poste de Directrice générale. Par ailleurs, les femmes sont plus nombreuses au sein du Conseil des études et du Comité pour la prévention et la protection au travail tandis que la Délégation syndicale respecte la parité.

Tableau 15 : Personnel de direction de l'ULB

	Femmes	Hommes
Président·e du Conseil d'administration	0	1
Vice-Président·e du Conseil d'administration	1	0
Recteur ou Rectrice	0	1
Pro-Recteur ou Pro-Rectrice	0	1
Vice-Recteurs ou Vice-Rectrices	3	4
Adjoint·e·s du Président du Conseil d'administration	0	3
Membres effectifs du Bureau du Conseil d'administration	2	5
Membres suppléants du Bureau du Conseil d'administration	2	2
Membres effectifs du Bureau du Conseil académique	4	4
Membres suppléants du Bureau du Conseil académique	3	2
Directeur ou Directrice général·e	1	0
Directeurs ou directrices des départements de l'administration générale	6	5
Doyen·ne·s des facultés et Président·e·s des entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés	5	7
Total général	27 43,55 %	35 56,45 %

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2020

Tableau 16 : Organes centraux de l'ULB

	Femmes	Hommes
Assemblée plénière	42,22 %	57,78 %
Membres effectifs	19	26
Conseil d'administration	40,00 %	60,00 %
Membres effectifs	8	12
Bureau du Conseil d'administration	(28,57 %)	71,43 %
Membres effectifs	2	5
Conseil académique	44,00 %	56,00 %
Membres effectifs	11	14
Bureau du Conseil académique	(50,00 %)	(50,00 %)
Membres effectifs	4	4

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2020

Tableau 17 : Commissions à compétence d'avis de l'ULB

	Femmes	Hommes
Conseil des études	57,14 %	42,86 %
Membres effectifs	8	6
Commission des affaires sociales étudiantes	37,50 %	62,50 %
Membres effectifs	3	5
Commission culturelle	29,41 %	70,59 %
Membres effectifs	5	12
Conseil de la recherche	25,00 %	75,00 %
Membres effectifs	5	15

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2020

Tableau 18 : Représentation syndicale de l'ULB

	Femmes	Hommes
Délégation syndicale	50,00 %	50,00 %
Membres effectifs	6	6
Conseil d'entreprise	38,89 %	61,11 %
Membres effectifs	7	11
Comité pour la prévention et la protection au travail	56,25 %	43,75 %
Membres effectifs	9	7

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2020

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

Tableau 19 : Commissions du personnel ATGS de l'ULB

	Effectives et effectifs		Suppléant·e·s		2° suppléant·e·s	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Commission n° 1	5	5	5	5	3	2
Représentant·e·s des chef·fe·s de service	2	3	2	3	/	/
Représentant·e·s du personnel	3	2	3	2	3	2
Commission n° 2	4	6	5	5	2	3
Représentant·e·s des chef·fe·s de service	0	5	2	3	/	/
Représentant·e·s du personnel	4	1	3	2	2	3
Commission n° 3	1	9	2	8	0	4
Représentant·e·s des chef·fe·s de service	1	4	2	3	/	/
Représentant·e·s du personnel	0	5	0	5	0	4
Commission n° 4	7	3	7	3	4	1
Représentant·e·s des chef·fe·s de service	2	3	2	3	/	/
Représentant·e·s du personnel	5	0	5	0	4	1
Commission n° 5	6	4	8	2	3	2
Représentant·e·s des chef·fe·s de service	5	0	4	1	/	/
Représentant·e·s du personnel	1	4	4	1	3	2
Total général	23	27	27	23	12	12
	46 %	54 %	54 %	46 %	50 %	50 %

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2020

Commission n° 1 : Personnel de niveau 1

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

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

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

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

Tableau 20 : Commissions pour les promotions dans le corps académique de l'ULB

	Femmes	Hommes
Commission des Recteurs	(0 %)	(100 %)
Membres à voix délibérative	0	4
Commission élargie des Recteurs	(0 %)	(100 %)
Membres à voix délibérative	0	4
Commission universitaire de classement	38,46 %	61,54 %
Membres à voix délibérative	5	8
Commission interfacultaire d'évaluation scientifique	(35,71 %)	64,29 %
Membres à voix délibérative	5	9

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2020

3.4. CHARTE POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE

L'ULB à la *Belgian Pride*

L'ULB est la première université francophone à participer à la *Belgian Pride*, aux côtés de la VUB. En défilant dans les rues de Bruxelles sous les couleurs du drapeau arc-en-ciel, les deux institutions réaffirment leur engagement en faveur de la diversité, de la tolérance, de la liberté et de l'égalité entre les sexes et les genres. Elles refusent le sexisme et l'homophobie.

Lutte contre le sexisme et le harcèlement

Un des éléments centraux de la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel à l'Université est la désignation de « personnes relais » pour accueillir, écouter et accompagner tout membre de la communauté universitaire qu'il soit témoin ou victime d'une forme de harcèlement sexuel. Elles peuvent être contactées dans chaque faculté et département de l'administration générale.

Pour en savoir plus et réagir :

STOP HARCELEMENT

<http://diversites.ulb.be/stop-harcelement>



LA POLITIQUE DE GENRE À L'ULB

Communiquez vos activités, elles seront diffusées sur le site institutionnel.

<https://www.ulb.be/fr/diversites/egalite-des-genres>

Laurent Licata

Vice-Recteur à la politique académique et à la gestion des carrières, en charge de la politique de diversité et de genre

Valérie Piette

Conseillère des Autorités de l'Université pour la politique de genre

Monique Tavernier

Personne de contact genre pour l'ULB

genre@ulb.be

Avec le soutien de la



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES **ULB**

Charte pour l'égalité de genre

En Belgique, l'Université libre de Bruxelles a accueilli les premières étudiantes, a désigné la première femme assistante et a nommé la première femme professeure. Elle a connu la première femme accédant à un décanat et la première femme à être élue au rectorat. Elle a ouvert la première cité pour les étudiantes, la première crèche universitaire et le premier planning familial en son sein. Avec sa mesure Cascade, elle a encore été la première à adopter des modalités formelles pour lutter contre le phénomène dit du « tuyau percé » dans la carrière académique.

Plus que jamais, fidèle à ses valeurs et engagements, l'ULB réaffirme, en 2019, sa volonté de poursuivre une politique en faveur de l'égalité de genre et de la faire connaître le plus largement possible.



LA POLITIQUE DE GENRE À L'ULB

L'ULB s'est toujours singularisée par des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en son sein comme dans la société. Elle veille au respect mutuel entre les genres et s'engage à lutter contre les stéréotypes et toutes les discriminations. De façon prioritaire et non exhaustive, l'ULB soutient les mesures ci-après.

 Politique générale	<ul style="list-style-type: none"> • Politique de genre inscrite dans les domaines de compétences d'un vice-rectorat et mandat pour une fonction de conseil auprès des Autorités • Animation d'un Réseau interne des personnes de contact genre dans les facultés et départements de l'administration générale • Parité des candidatures pour la représentation des personnels, des étudiantes et des étudiants à l'Assemblée plénière • Adoption d'un Plan de diversité, incluant un axe sur le genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle • Campagne de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel à l'ULB, en collaboration avec l'Université de Genève • Rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB (regroupant des statistiques sexuées et un référencement des mémoires de fin d'études)
 Enseignement	<ul style="list-style-type: none"> • Master de spécialisation interuniversitaire en études de genre • Finalité « Genre et inégalités » du Master en sciences du travail, liée au réseau européen EGALES • Certificat d'université en genre et sexualité avec l'Ecole nationale supérieure des arts visuels de La Cambre • Invitation d'une personnalité internationale reconnue pour la Chaire Suzanne Tassier sur les conditions de travail féminin ou les <i>gender studies</i> • <i>Equality Law Clinic</i> : étude de cas réels en droit de la non-discrimination • Formation « Mon enseignement est-il sexiste ? » à destination des enseignantes et enseignants
 Recherche	<ul style="list-style-type: none"> • STRIGES : structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité, regroupant l'Atelier genre(s) et sexualité(s) ainsi que la Revue <i>Sextant</i>, donnant une forte visibilité aux études de genre menées à l'ULB • BRULAU : première école doctorale internationale francophone d'été en études genre (organisée par l'Université de Lausanne et l'ULB) • Rencontre internationale sur les politiques institutionnelles d'égalité en matière d'orientation sexuelle • Ouvrages, colloques, débats et expositions sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes (e.a. « L'excellence a-t-elle un genre ? »)
 Carrière des personnels	<ul style="list-style-type: none"> • Mesure Cascade pour lutter contre le phénomène dit du « tuyau percé » dans la carrière académique • Au moins un tiers de membres de chaque genre dans les commissions relatives aux recrutements et promotions académiques et proposition équilibrée concernant les personnes de référence susceptibles d'être contactées par ces commissions • Support audio-visuel pour lutter contre les biais dans les processus de recrutement, de nomination, d'évaluation et de promotion • Soutien à la grève des chercheuses dans le cadre de l'appel du <i>Collectif 8 mars</i> visant à dénoncer le sexisme à l'Université et la précarisation des femmes dans le milieu de la recherche • Augmentation d'une année par maternité pour les conditions d'ancienneté requises dans des appels à projets internes • Revenu complémentaire à la garantie légale pour les congés pré- et post-natals pour les membres du personnel ATGS • Crèches de l'Université, organisation d'activités pour les enfants durant les vacances scolaires et interventions financières
 Communauté étudiante	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien aux initiatives étudiantes, comme l'exposition <i>Anthostoria : a flower story</i> pour lutter contre les mutilations génitales féminines • Prix Suzanne Tassier pour un mémoire sur l'étude de la condition féminine et l'histoire du genre • Création d'un <i>Student gender office</i> dans le but de mettre en place des projets en partenariat avec la communauté étudiante • Cercle féministe et Cercle « Balance ton féminisme » enregistrés à l'ULB • Etudiantes et étudiants transgenres : possibilité d'utiliser un prénom usuel ou préférentiel dès l'inscription à l'ULB
 Communication	<ul style="list-style-type: none"> • Recommandations pour l'utilisation d'une communication inclusive dans les supports institutionnels • Dénomination des amphithéâtres se référant à des femmes remarquables ancrées dans l'histoire et les valeurs de l'ULB • Participation institutionnelle avec la VUB à la <i>Belgian Pride</i> depuis 2018 • Actu' genre sur la page web de la politique de genre de l'ULB et adresse électronique générique genre@ulb.be

REMERCIEMENTS

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

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles



Rapport 2019-2020 sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB (version « grand public »)

Claire Sels
Monique Tavernier

Octobre 2020

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

