

RAPPORT SUR L'ÉTAT
DE L'ÉGALITÉ DE GENRE



2020-2021

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	3
INTRODUCTION.....	7
PREMIERE PARTIE DONNEES CHIFFREES.....	11
1.1. La communauté étudiante de l'ULB	14
A. Les inscriptions dans le premier cycle d'études.....	15
B. Les diplômes de premier cycle.....	16
C. Les inscriptions dans le deuxième cycle d'études.....	17
D. Les diplômes de deuxième cycle.....	18
E. Les premières inscriptions au doctorat.....	19
F. Les diplômes de doctorat	20
G. Répartition selon le sexe au fil du parcours étudiant.....	21
1.2. Les personnels de l'ULB.....	24
A. Le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé.....	25
B. Le personnel scientifique	26
C. Le personnel académique.....	27
D. Schématisation des ventilations tout au long du parcours à l'Université	31
1.3. Les organes de gestion de l'ULB.....	33
A. Les gestionnaires de l'Université	33
B. Les organes directeurs.....	35
C. Les instances à compétence d'avis.....	36
D. Les organes de concertation sociale	37
E. Les commissions de nomination et promotion.....	38
1.4. Autres informations chiffrées.....	40
A. Octroi des missions scientifiques du F.R.S.-FNRS, des crédits de Fonds d'encouragement à la recherche et des bourses mini arc	40
B. Financement de la recherche.....	40
DEUXIEME PARTIE BONNES PRATIQUES EN MATIERE DE PROMOTION DE L'EGALITE.....	43
2.1. Les bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel.....	46
A. Création du Centre d'accompagnement et de soutien dans les risques de harcèlement envers les étudiantes et les étudiants (Cash-e).....	46
B. L'Observatoire du sida et des sexualités intègre l'ULB.....	47
C. Journée internationale des droits des femmes	47
D. <i>Difference Day</i> 2021 : « Women breaking the news ».....	48
E. L'ULB soutient la <i>Belgian Pride</i>	48
F. Aimer à l'ULB Erasme : groupes de parole pour les femmes.....	49
G. La situation économique des étudiantes et étudiants de l'ULB	49
2.2. Les bonnes pratiques concernant les personnels.....	51
A. Mesure Cascade relative aux promotions dans le corps académique.....	51
B. Mise en œuvre du Plan de diversité	51
C. Projet CALIPER	52
D. Le parcours doctoral à l'ULB	54
E. Grève des femmes.....	55

2.3. Les bonnes pratiques dans l'enseignement	57
A. Reconnaissance du statut d'étudiante et d'étudiant à besoin spécifique pour les étudiantes enceintes et les jeunes parents	57
B. Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre	58
C. Le BRULAU, l'école doctorale d'été francophone en études genre.....	58
D. Formation continue : « Femmes, violences et Covid-19 »	58
E. Prix de l'Université des Femmes 2021	59
2.4. Les bonnes pratiques dans la recherche.....	60
A. La Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité	60
B. L'intersex new interdisciplinary approaches (INIA) lance son nouveau site.....	63
C. Le « coût de l'enfant » : l'impact du congé de paternité.....	63
D. Les titres-services néfastes pour la santé des travailleuses	64
E. Crédit-temps et discrimination à l'égard des femmes	64
F. Revue Sextant : « Le rideau déchiré. La sexologie à l'heure de la guerre froide »	64
G. Ouvrage : « Généalogies des corps de Donna Haraway. Féminismes, diffractions, figurations »	65
H. Ouvrage : « L'avortement dans l'Union européenne. Acteurs, enjeux et discours »	65
I. Carnet de recherche : « Genre et esthétique du vélo »	65
J. Des quotas pour promouvoir l'égalité des chances dans la recherche	65
K. Prix Xavier Mabile de la meilleure thèse en science politique	66
L. Rapport du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes sur l'impact du Covid-19 .	66
M. Webinaire : « Europe's road to gender equality in research : Learning from the best European performer – Portugal »	67
2.5. Les bonnes pratiques dans le domaine des services à la collectivité	68
A. Conférence - débat « Women in STEM and gender challenges »	68
B. Partage d'expériences universitaires en matière de politiques d'égalité de genre.....	68
C. Table ronde : « Inégalités de genre dans l'espace académique face à la pandémie »	68
D. Bourse Stéphane Hessel 2020 : création du QG.....	69
E. L'ULB et la VUB défendent les études de genre en Roumanie.....	69
F. La féminisation du football	69
G. « Ça m'saoule, j'ai plus de capotes »	70
H. FRESH ULB	70
I. Une Saint-Verhaegen toujours engagée	70
J. L'égalité entre femmes et hommes en 2020.....	70
K. Controverse sur l'écriture inclusive	71
L. Femmes, arts, sciences et technologies (F.A.S.T).....	71
M. Cinéma : « Joséphine Baker, première icône noire »	71
N. Conférence : « Femmes politiques et Covid »	72
O. Colloque : « Mon choix – Réseaux et pratiques dans l'histoire de l'avortement en Europe (XX ^e – XXI ^e siècles) »	72
P. Online workshop : « Europe -Thailand transnational migration : intimacy, sexuality and gender »	72
Q. Webinaire : « Généralisation de l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS) en milieu scolaire bruxellois francophone »	73
R. Participation au Comité femmes et sciences	73
S. Du tac au tac avec Azzura Tafura : « Le féminisme et la dépénalisation de l'avortement en Italie »	74
T. Conférence - débat : « Santé, famille et travail. Inégalités de genre en situation de pandémie »	74
U. L'Equality Law Clinic et La Refugee Law Clinic s'emparent de questions liées au genre	74

TROISIEME PARTIE INVENTAIRES EN MATIÈRE DE RECHERCHE.....	77
3.1. Mémoires de fin d'études.....	80
3.2. Thèses de doctorat.....	91
ANNEXES STATISTIQUES	93
4.1. La communauté étudiante de l'ULB	95
4.2. Les personnels de l'ULB.....	103
4.3. Les organes de gestion de l'ULB.....	109

INTRODUCTION

Bien que très largement marquée à tous les égards par la pandémie de Covid-19, l'Université libre de Bruxelles a pu, cette année académique 2020-2021, poursuivre les lignes qu'elle s'est données depuis maintenant un certain temps déjà, fidèle à ses valeurs et engagements, en ce qui concerne sa politique d'égalité de genre.

A ce titre, la mesure Cascade relative aux promotions dans le corps académique demeure probablement le dispositif le plus explicite en vigueur à l'ULB pour lutter contre l'érosion de l'équilibre des genres aux plus hauts échelons de la carrière professorale.

Si sa mise en œuvre se poursuit avec fruit depuis 2016, les données chiffrées exposées dans ce dixième rapport annuel démontrent malheureusement qu'un réel écart reste manifeste au sommet de la pyramide des grades du corps académique, et ce en défaveur des femmes chargées de cours, professeures et professeures ordinaires.

En revanche, mais ce qui amplifie le phénomène du « tuyau percé », il est manifeste que les femmes sont majoritaires au sein de la communauté étudiante de l'ULB fréquentant les premiers et deuxièmes cycles d'études universitaires (bacheliers et masters), ce qui n'est déjà plus le cas en ce qui concerne les inscriptions au doctorat (troisième cycle).

Ces deux constats globaux, qui ne sont pas propres à notre Université, cachent toutefois des diversités pouvant être plus finement analysées selon les secteurs d'études et de recherches. En particulier, les inégalités de genre dans les STEM (*science, technology, engineering and mathematics*) représentent souvent un sujet faisant l'objet de points d'attention spécifiques.

A son tour, l'ULB a pris la problématique à bras le corps, en lançant, au sein de la Faculté des Sciences et de l'Ecole polytechnique de Bruxelles, le projet CALIPER.

Rattaché à un programme européen organisé en consortium avec des établissements étrangers, CALIPER a pour objectifs principaux de supprimer les obstacles au recrutement et à la progression des femmes dans les carrières de la recherche, de réduire le déséquilibre entre femmes et hommes dans le processus décisionnel et de renforcer la prise en compte de la dimension de genre dans les programmes de recherche.

Développé en plusieurs étapes, la première a analysé, depuis janvier 2020, toutes les facettes de la situation pour aboutir au Plan d'égalité de genre CALIPER de l'ULB, qui a été unanimement approuvé par le Conseil académique de l'Université au mois d'août 2021.

Aujourd'hui, l'ambition de l'équipe CALIPER est de s'atteler à l'implémentation des 20 mesures reprises au sein de ce Plan. Cette étape se déroulera tout au long de l'année académique 2021-2022.

Nonobstant cette initiative-phare, les membres de l'Université libre de Bruxelles n'ont pas été en reste pour promouvoir de nombreuses bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité, la première étant l'édition du présent Rapport sur l'égalité de genre à l'ULB pour l'année académique 2020-2021.

Celui-ci offre un outil utile à toute personne s'intéressant aux questions de genre.

Sa première partie – ainsi que ses annexes – exposent une série de statistiques actualisées relatives à la communauté étudiante, aux personnels et aux organes de gestion de l'Université.

Quelle est la répartition selon le sexe des inscriptions ? Qui sont les titulaires d'un diplôme de l'ULB ? Quelle est la proportion de femmes et d'hommes au Conseil d'administration ? Etc.

Plus qualitative, sa deuxième partie regroupe, sans prétendre à l'exhaustivité, les actions thématiques qui ont eu cours à l'Université lors de l'année écoulée. Épinglons la prise en compte explicite des risques de harcèlement au sein de la communauté étudiante, la reconnaissance du statut d'étudiante et d'étudiant à besoin spécifique pour les étudiantes enceintes et les jeunes parents, les investigations quant à la durée des parcours doctoraux pour les chercheuses et les chercheurs, les défenses de thèses de doctorat et de mémoires de fin d'études portant sur une thématique en lien avec le genre ainsi que les activités publiques de STRIGES, la Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité de l'ULB.

Cette évocation accorde une large place aux documents et événements qui se sont penchés sur les conséquences de la crise sanitaire, renforçant hélas bien souvent les inégalités de genre à tous les niveaux, et ce aussi pour les étudiantes, les doctorantes et les chercheuses.

Emblématique de cette année si particulière, une fresque monumentale intitulée « Géantes » décore désormais le foyer du nouveau bâtiment W du campus Erasme à Anderlecht.

Suite à un appel à projets sur le thème « Les femmes et la santé » lancé par le Pôle Santé de l'ULB, cette œuvre de l'artiste Malo Leissen évoque des soignantes et des soignées. Complémentaires, elles sont indispensables les unes aux autres pour progresser et avancer dans l'intérêt de la santé des femmes.

Michel Verstraeten

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

Septembre 2021.

PREMIERE PARTIE

DONNEES CHIFFREES

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

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

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

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

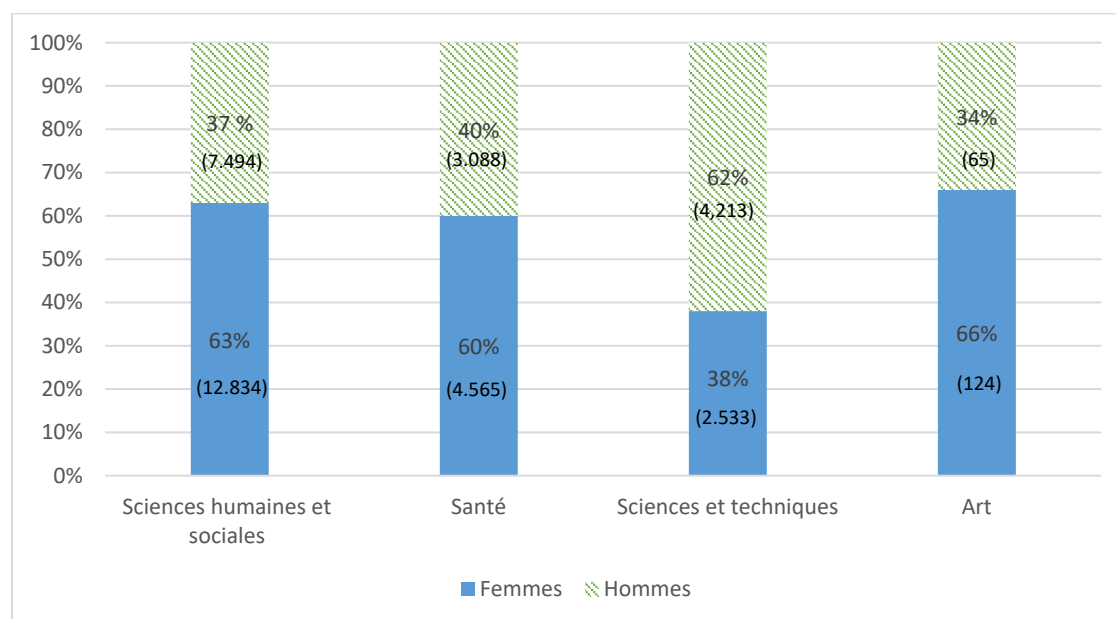
1.1. LA COMMUNAUTE ETUDIANTE DE L'ULB

Le corps étudiant de l'ULB, pour l'année académique 2020-2021, se compose de 34.916 membres régulièrement inscrits, dont 20.056 femmes (soit 57 %) et 14.860 hommes (soit 43 %).

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

Le graphique 1 illustre la répartition des inscriptions pour l'année académique 2020-2021 selon le sexe et par secteur d'études en pourcentage. Le nombre de femmes et d'hommes dans chaque secteur y est repris entre parenthèses. Ces chiffres peuvent être nuancés par les pourcentages de femmes et d'hommes dans les différents domaines d'études dans chacun de ces secteurs, repris en annexe dans le tableau 2.

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

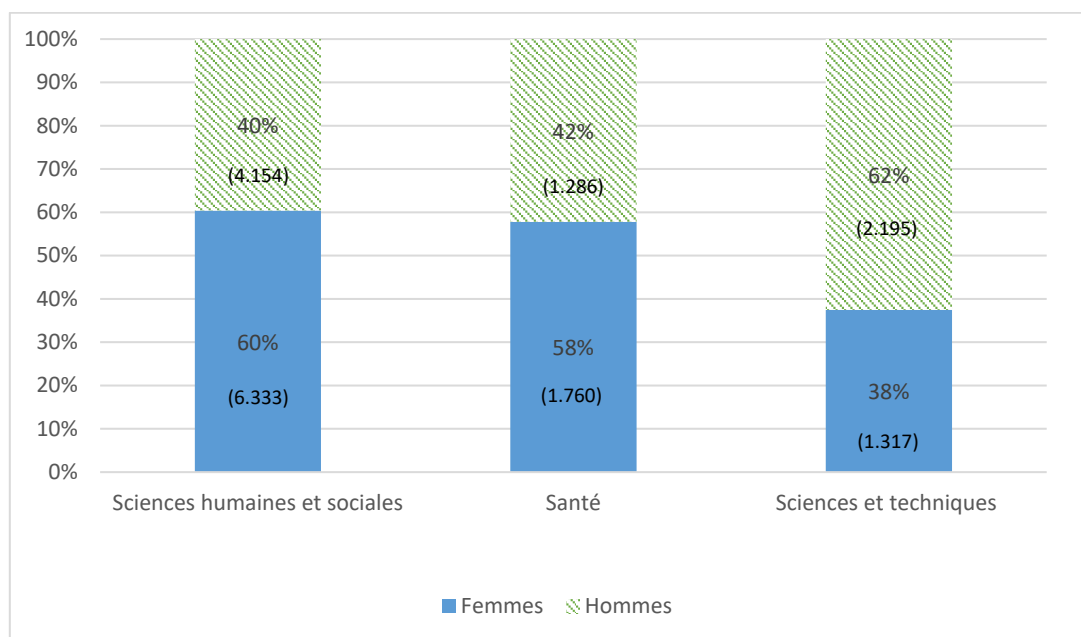


Graphique 1 : Répartition selon le sexe et par secteur d'études des inscriptions à l'ULB pour l'année académique 2020-2021

A. Les inscriptions dans le premier cycle d'études

Pour l'année académique 2020-2021, les inscriptions dans un premier cycle d'études à l'ULB comprennent 9.410 femmes (soit 55 %) contre 7.635 hommes (soit 45 %).

La répartition des femmes et des hommes inscrits dans le premier cycle par secteur d'études est présentée dans le graphique 2. L'ULB n'organise pas d'études de premier cycle dans le secteur de l'art.

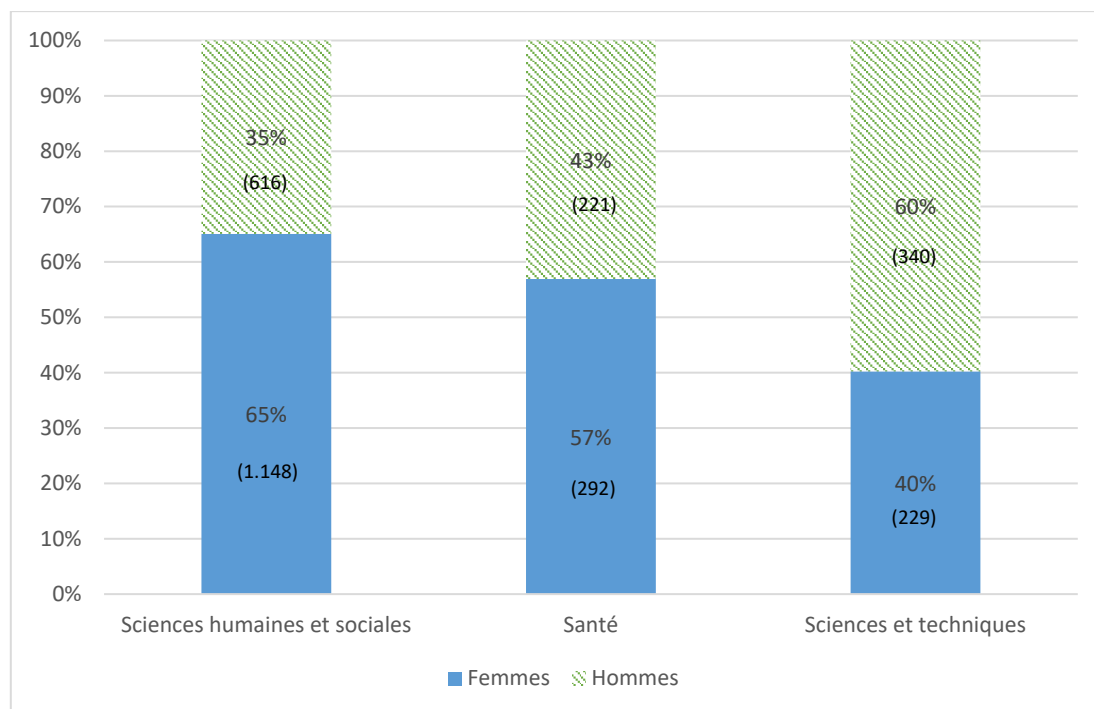


Graphique 2 : Répartition selon le sexe et par secteur d'études des inscriptions dans le premier cycle d'études à l'ULB pour l'année académique 2020-2021

Il est à noter que la proportion de femmes dans le secteur des sciences et techniques a légèrement augmenté en 2020-2021 (36 % en 2019-2020 pour 38 % en 2020-2021). La représentativité des hommes, moins forte dans les secteurs des sciences humaines et sociales et de la santé, demeure quant à elle stable.

B. Les diplômes de premier cycle

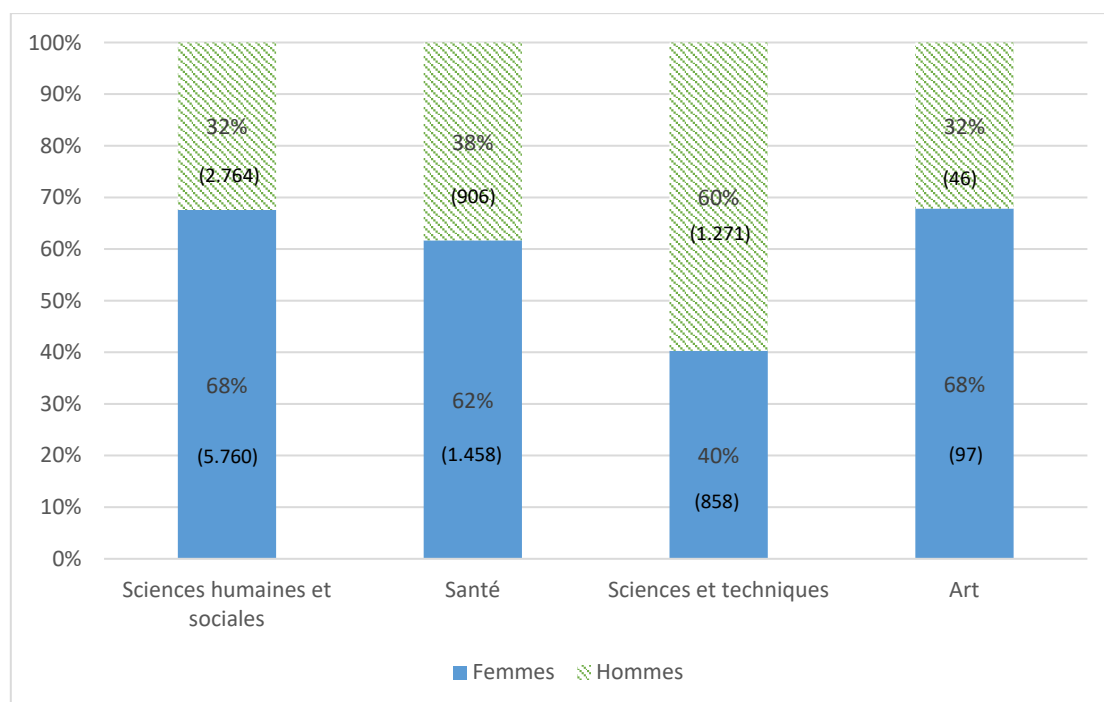
L'année académique 2019-2020 a vu l'ULB diplômer 1.669 femmes (soit 59 %) et 1.177 hommes (soit 41 %) en fin de premier cycle. La répartition selon le sexe et le secteur d'études des diplômées et des diplômés est détaillée dans le graphique 3. Ces proportions correspondent globalement à celles des inscriptions dans le premier cycle.



Graphique 3 : Répartition selon le sexe et par secteur d'études des diplômés du premier cycle d'études à l'ULB pour l'année académique 2019-2020

C. Les inscriptions dans le deuxième cycle d'études

Lors de l'année académique 2020-2021, 13.160 étudiantes et étudiants se sont inscrits dans un deuxième cycle d'études selon la répartition suivante : 8.173 femmes (soit 62 %) et 4.987 hommes (soit 38 %). La ventilation de ces inscriptions par secteur est présentée dans le graphique 4.

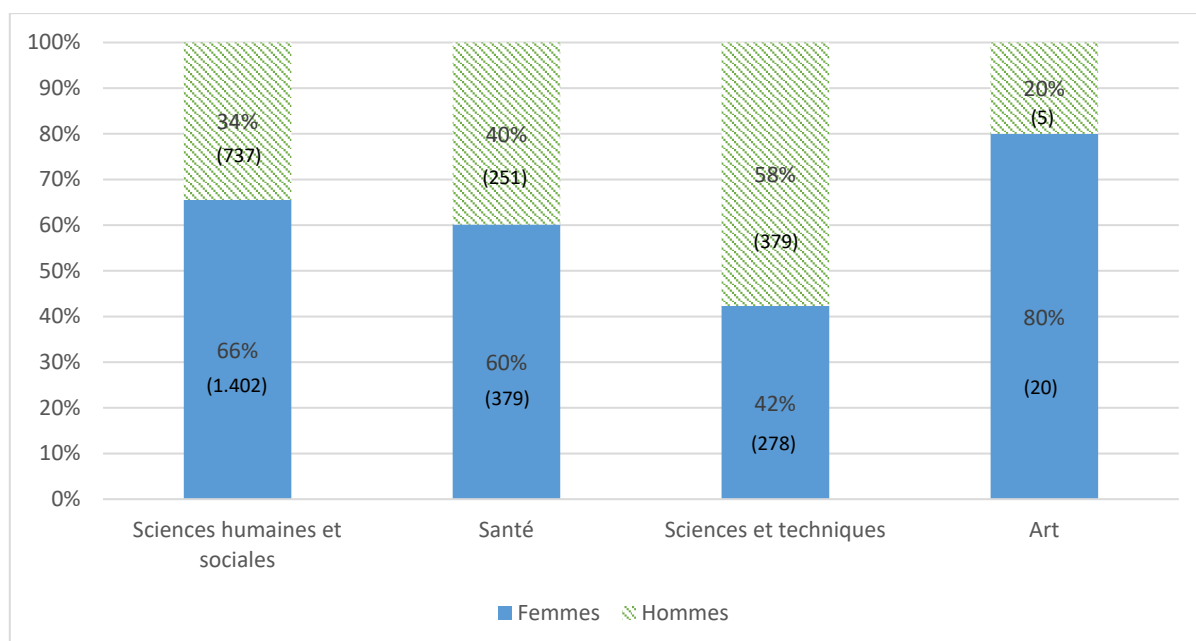


Graphique 4 : Répartition selon le sexe et par secteur d'études des inscriptions dans le deuxième cycle d'études à l'ULB pour l'année académique 2020-2021

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

D. Les diplômes de deuxième cycle

A la fin de l'année académique 2019-2020, l'ULB a diplômé 4.103 étudiantes et étudiants à raison de 2.545 femmes (soit 62 %) et de 1.558 hommes (soit 38 %) en fin de deuxième cycle. Le graphique 5 présente la proportion de femmes et d'hommes diplômés d'un deuxième cycle dans chacun des quatre secteurs d'études.

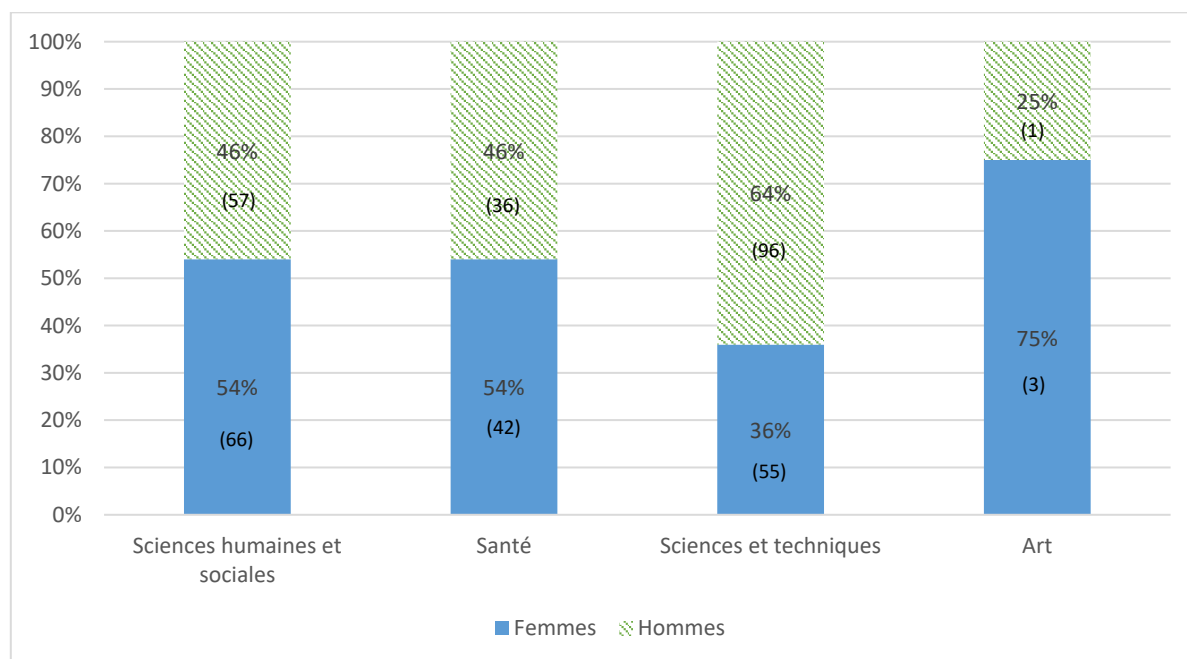


Graphique 5 : Répartition selon le sexe et par secteur d'études des diplômés de deuxième cycle d'études à l'ULB pour l'année académique 2019-2020

La tendance relevée précédemment quant aux inscriptions se confirme au niveau de la diplomation : les pourcentages de réussite des femmes sont plus élevés dans le deuxième cycle d'études que dans le premier (cf. graphique n° 3 ci-avant).

E. Les premières inscriptions au doctorat

Pour l'année académique 2020-2021, 356 personnes se sont inscrites pour la première fois au doctorat dont 166 femmes (soit 47 %) et 190 hommes (soit 53 %). La répartition par secteur et par sexe est présentée dans le graphique 6.



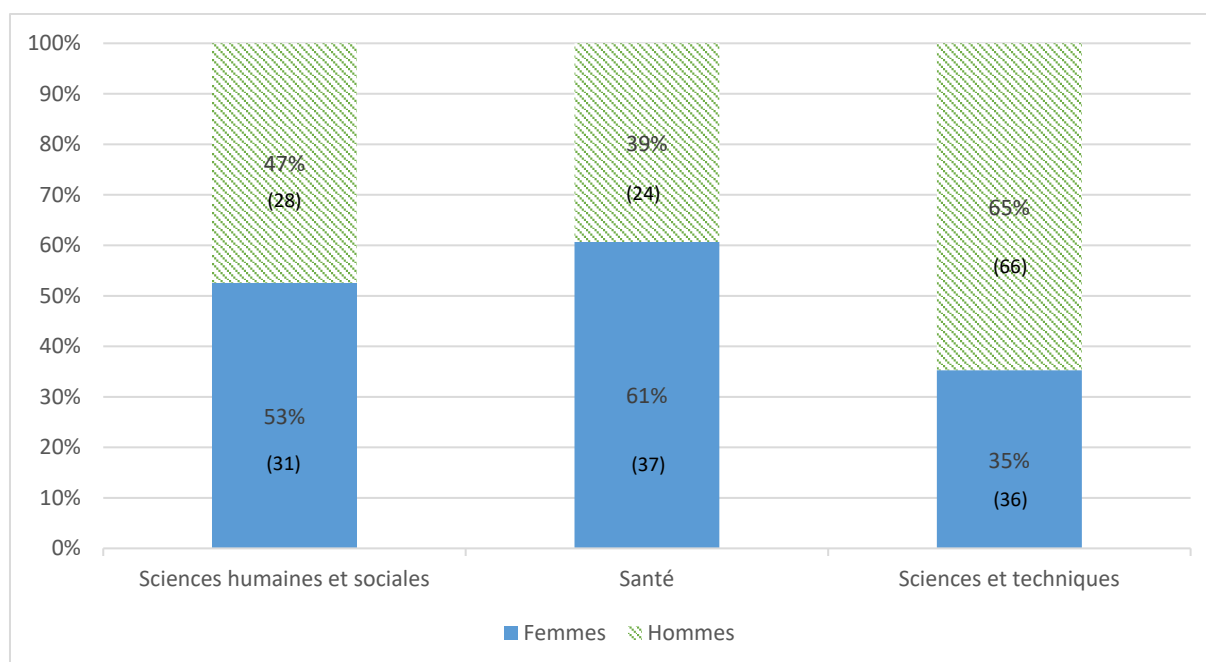
Graphique 6 : Répartition selon le sexe et par secteur d'études des premières inscriptions au doctorat à l'ULB pour l'année académique 2020-2021

L'équilibre en matière de genre est atteint dans le secteur des Sciences humaines et sociales et dans celui de la Santé. Une progression – lente mais encourageante – est à noter dans le secteur des Sciences et techniques où le déséquilibre s'atténue légèrement par rapport à l'année académique 2019-2020, qui comptait 31 % de nouvelles inscrites au doctorat pour 69 % de premières inscriptions masculines.

F. Les diplômes de doctorat

Lors de l'année académique 2019-2020, parmi les 223 thèses de doctorat défendues à l'ULB, 105 (47 %) l'ont été par des femmes et 118 (53 %) par des hommes.

Le graphique 7 présente la ventilation par secteur et par sexe des diplômes de doctorat. Le secteur de l'Art ne comptant qu'un seul diplôme (féminin), il n'y est pas repris.



Graphique 7 : Répartition selon le sexe et par secteur d'études des diplômes obtenus au doctorat à l'ULB pour l'année académique 2019-2020

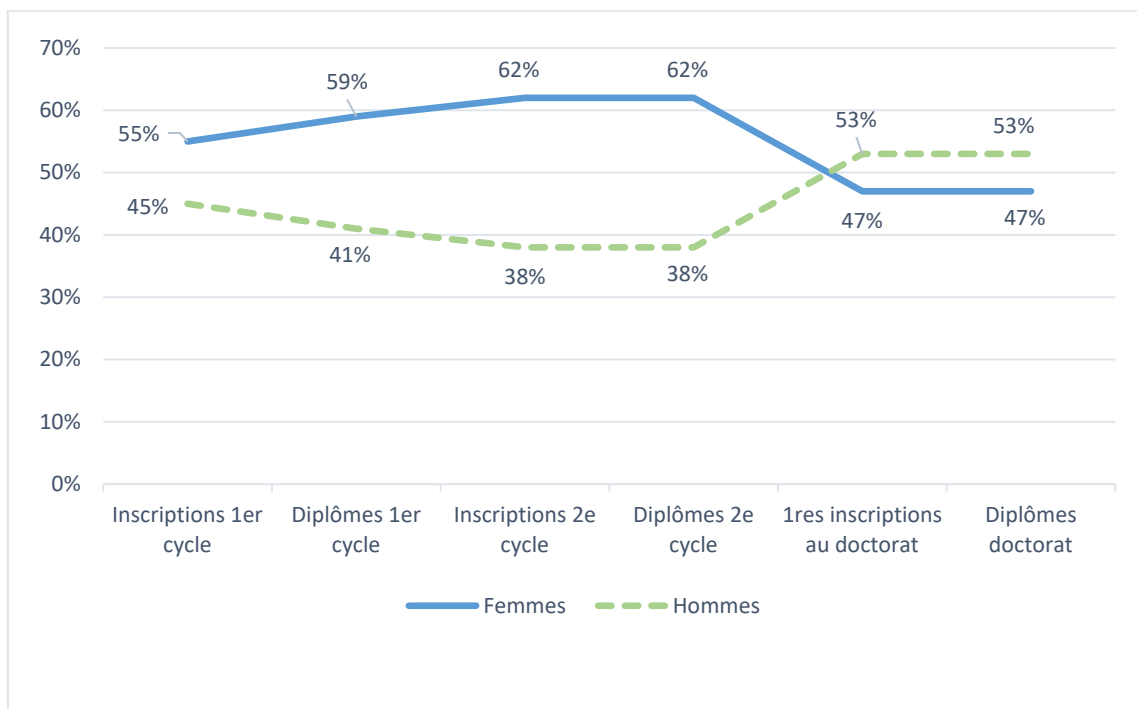
Outre une diminution du nombre total de diplômes obtenus par rapport à l'année précédente (243), il est à noter que l'équilibre des genres, qui, en 2018-2019, était presque parfait (121 / 122), n'est plus atteint. Faut-il y voir un effet de la crise sanitaire qui a sévi à partir de mars 2020 ? En effet, des études ont d'ores et déjà montré que le confinement imposé par la pandémie a affecté le déroulement des travaux de recherche en général, et celui des femmes en particulier.

G. Répartition selon le sexe au fil du parcours étudiant

Le graphique 8 illustre la proportion de femmes et d'hommes aux différents stades du parcours étudiant à l'ULB, de l'inscription au premier cycle jusqu'à l'obtention du diplôme de doctorat.

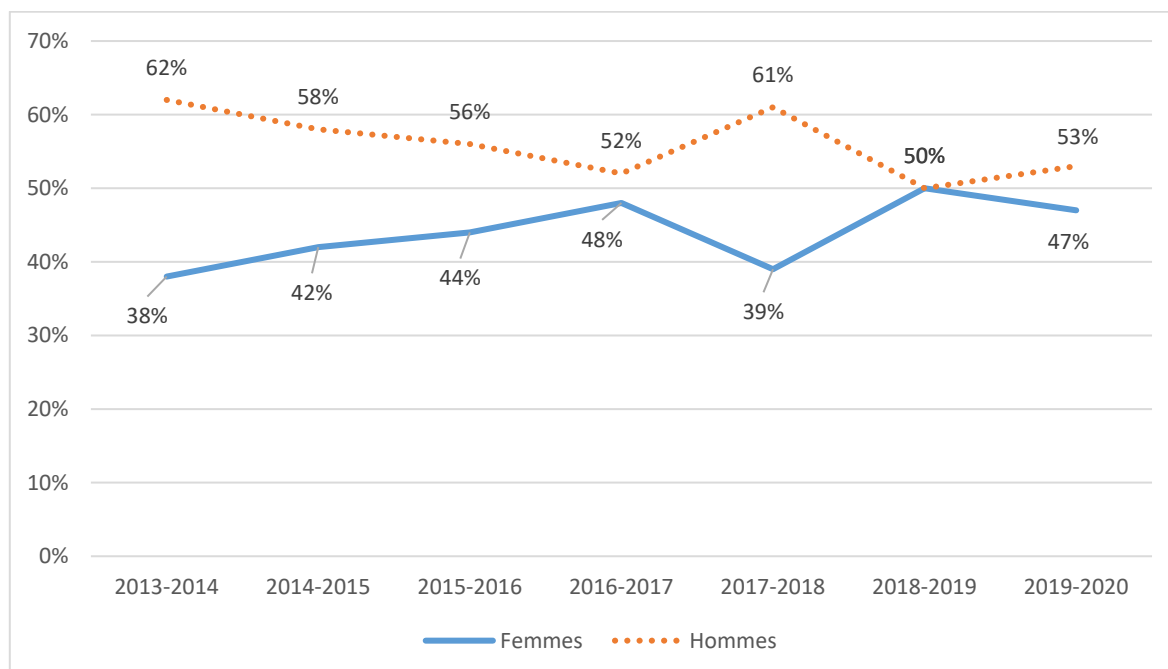
Les éléments suivants ont été pris en compte pour l'élaborer.

- 1) Les inscriptions en premier cycle pour l'année 2020-2021
- 2) Le nombre de diplômes pour le premier cycle pour l'année 2019-2020
- 3) Les inscriptions en deuxième cycle pour l'année 2020-2021
- 4) Le nombre de diplômes pour le deuxième cycle pour l'année 2019-2020
- 5) Les premières inscriptions au doctorat (troisième cycle) pour l'année 2020-2021
- 6) Le nombre de diplômes de doctorat pour l'année 2019-2020

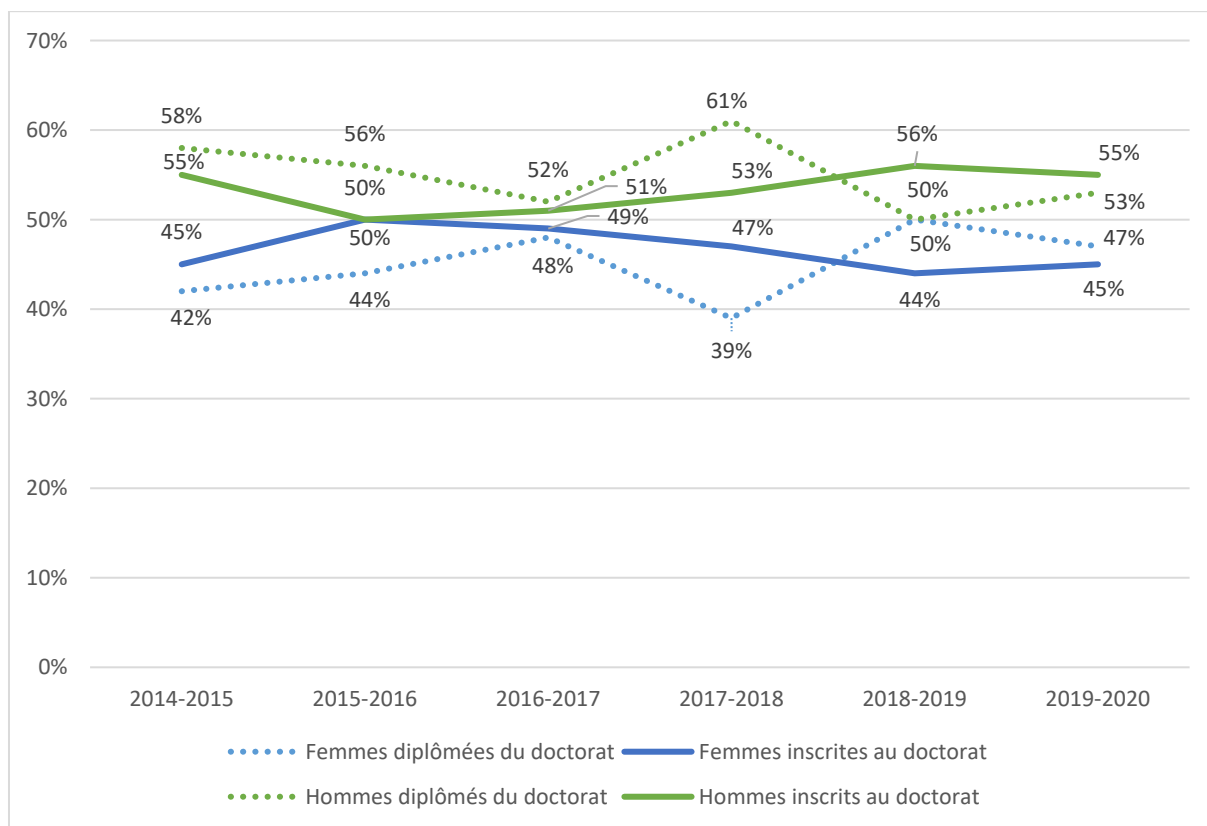


Graphique 8 : Proportion de femmes et d'hommes tout au long du parcours étudiant à l'ULB

Le graphique 9 montre que l'année 2019-2020 a eu un impact négatif sur la proportion de femmes obtenant un diplôme de doctorat à l'ULB. Si les analyses confirment que cette baisse est à imputer à la crise sanitaire liée au Covid-19, la tendance risque de se prolonger l'année académique prochaine, la pandémie ayant continué à sévir tout au long de l'année 2020-2021.



Graphique 9 : Proportion de femmes et d'hommes ayant obtenu un diplôme de doctorat à l'ULB depuis l'année académique 2013-2014



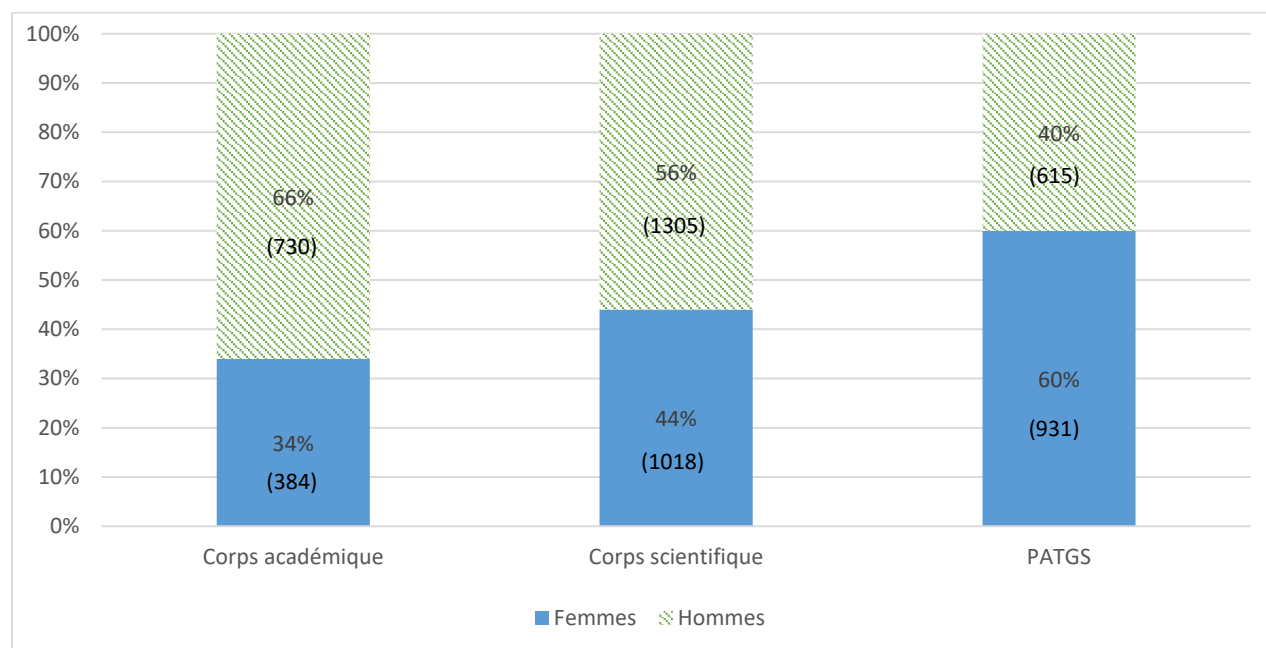
Graphique 10 : Proportion de femmes et d’hommes inscrits au doctorat par rapport au pourcentage de femmes et d’hommes diplômés du doctorat depuis l’année académique 2014-2015

Après une tendance à la diminution, depuis 2016-2017, de la proportion d’inscriptions au doctorat des femmes, la courbe de l’année 2019-2020 semble indiquer une légère remontée. Les diplomations féminines sont quant à elles reparties à la baisse (voir supra).

1.2. LES PERSONNELS DE L'ULB

A la date du 1^{er} juin 2021, le personnel de l'ULB compte 4.983 membres, dont 2.333 femmes (soit 47 %) et 2.650 hommes (soit 53 %).

Le graphique 11 présente la répartition selon le sexe dans les trois catégories de personnel, à savoir le corps académique, comprenant au total 1.114 membres, le corps scientifique, présentant un total de 2.323 membres, et le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS), composé de 1.546 personnes.

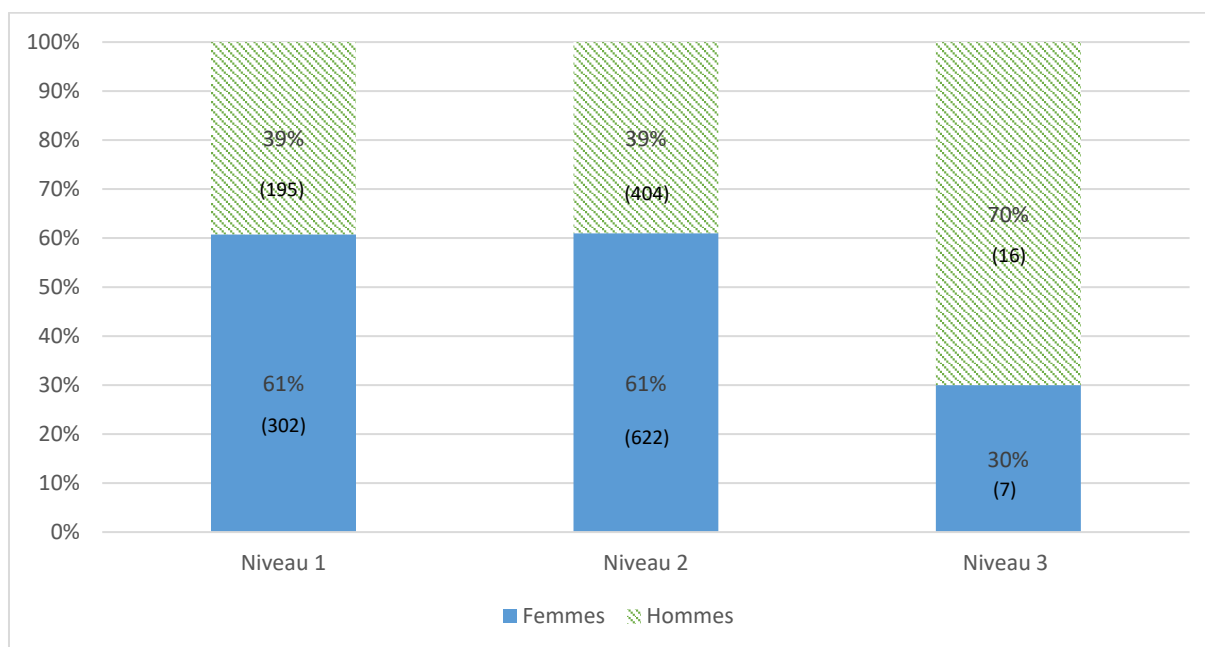


Graphique 11 : Ventilation selon le sexe des membres du corps académique, du corps scientifique et du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS) de l'ULB à la date du 1^{er} juin 2021

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

A la date du 1^{er} juin 2021, l'ULB emploie 1.546 personnes en qualité de personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé, dont 931 femmes (60 %) et 615 hommes (40 %).

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



Graphique 12 : Répartition selon le sexe du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé de l'ULB en 2021

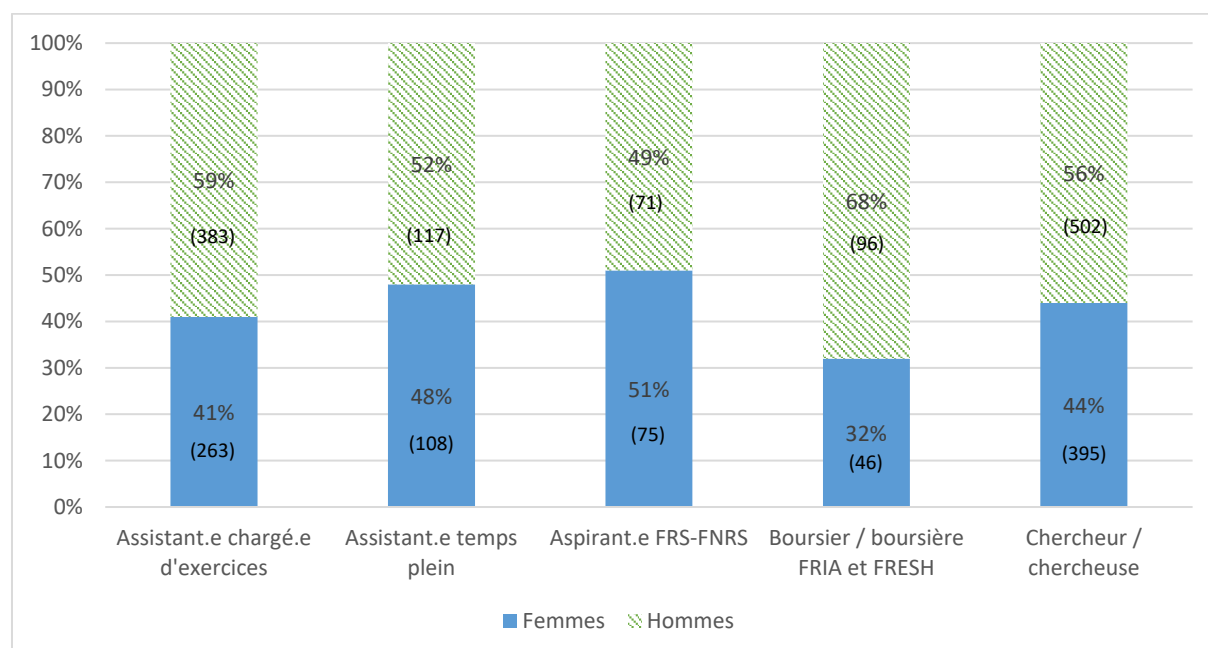
B. Le personnel scientifique

Le personnel scientifique de l'ULB compte 2.323 membres, dont 1.018 femmes (soit 44 %) et 1.305 hommes (soit 56 %).

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

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

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



Graphique 13 : Répartition selon le sexe au sein des cinq fonctions occupant la majorité du personnel scientifique de l'ULB en 2021

C. Le personnel académique

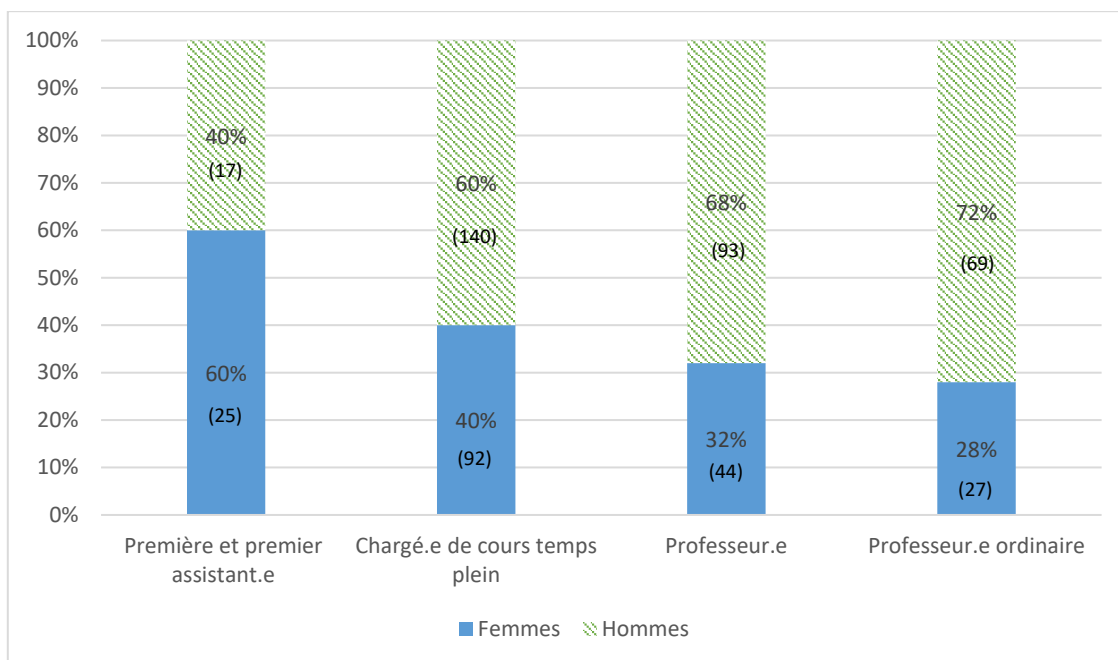
A la date du 1^{er} juin 2021, le corps académique de l'ULB est composé de 1.114 membres, dont 384 femmes (soit 34 %) et 730 hommes (soit 66 %).

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

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

Le corps académique de l'ULB est majoritairement composé d'hommes. Ce déséquilibre augmente au cours de la progression de la carrière, en particulier pour le grade de professeur·e ordinaire (28 % de femmes). Néanmoins, il est à noter une légère progression par rapport à l'année 2019-2020 où cette catégorie comptait 24 % d'effectif féminin.

Le graphique 14 illustre cette tendance en présentant la répartition selon le sexe de quatre fonctions-clés du corps académique. Pour combattre le phénomène dit du tuyau percé, l'ULB a créé la mesure Cascade, mise en œuvre pour la première fois au cours de l'année académique 2016-2017.



Graphique 14 : Répartition selon le sexe de quatre fonctions-clés du corps académique de l'ULB en 2021

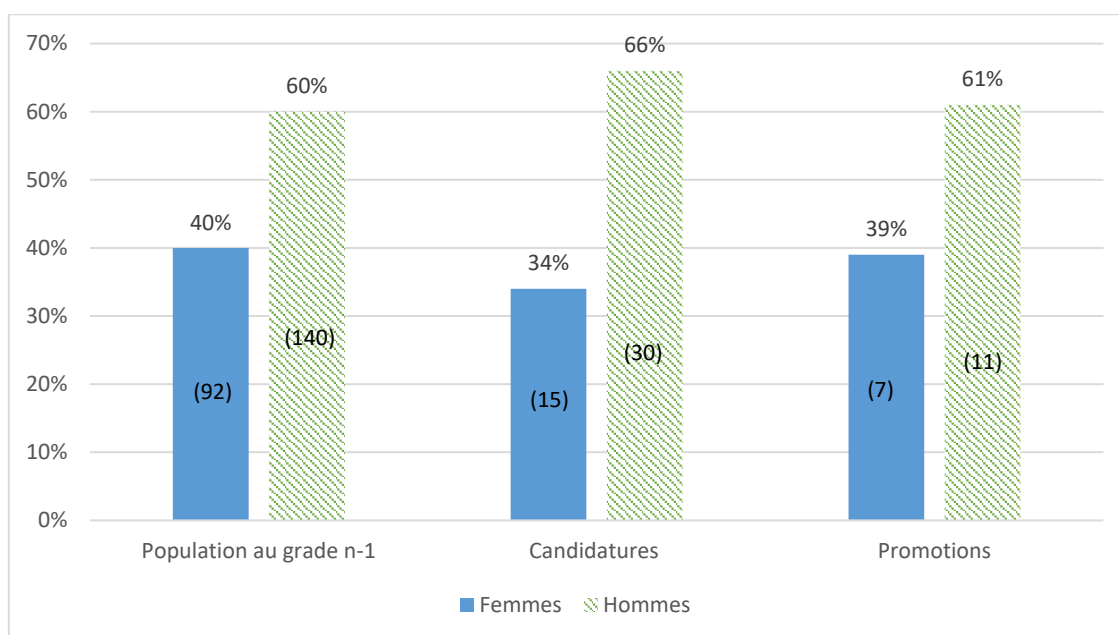
Promotions dans le corps académique

Les données reprises dans cette section résultent des décisions du Conseil académique du 21 juin 2021.

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

Promotions au rang de professeure et professeur

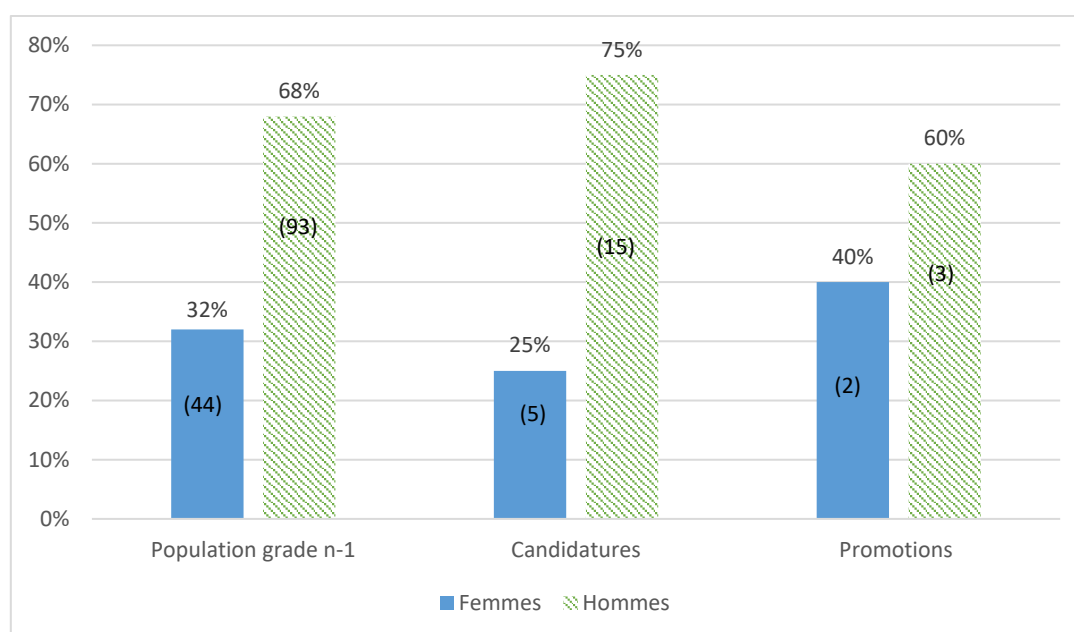
Seuls les chargées et chargés de cours temps plein peuvent présenter leur candidature à une promotion au rang de professeure ou professeur à condition d'avoir obtenu le diplôme de doctorat à thèse depuis au moins 12 ans le 1^{er} octobre de l'année de leur candidature. Les promotions au rang de professeure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



Graphique 15 : Répartition selon le sexe de la population au grade de chargée et chargé de cours au 1^{er} juin 2021 ainsi que des candidatures et des promotions au rang de professeure et professeur à l'ULB au 1^{er} octobre 2021

Promotions au rang de professeure et professeur ordinaire

Le rang de professeure et professeur ordinaire est réservé aux carrières qui se distinguent par leur exemplarité dans les domaines combinés de la recherche, de l'enseignement et des services à la collectivité. Seuls les professeures et professeurs à temps plein peuvent prétendre à cette promotion si le diplôme de doctorat à thèse a été obtenu depuis 15 ans au moins au 1^{er} octobre de l'année de la candidature.



Graphique 16 : Répartition selon le sexe de la population au grade de professeure et professeur au 1^{er} juin 2021 ainsi que des candidatures et des promotions au rang de professeure et professeur ordinaire à l'ULB au 1^{er} octobre 2021

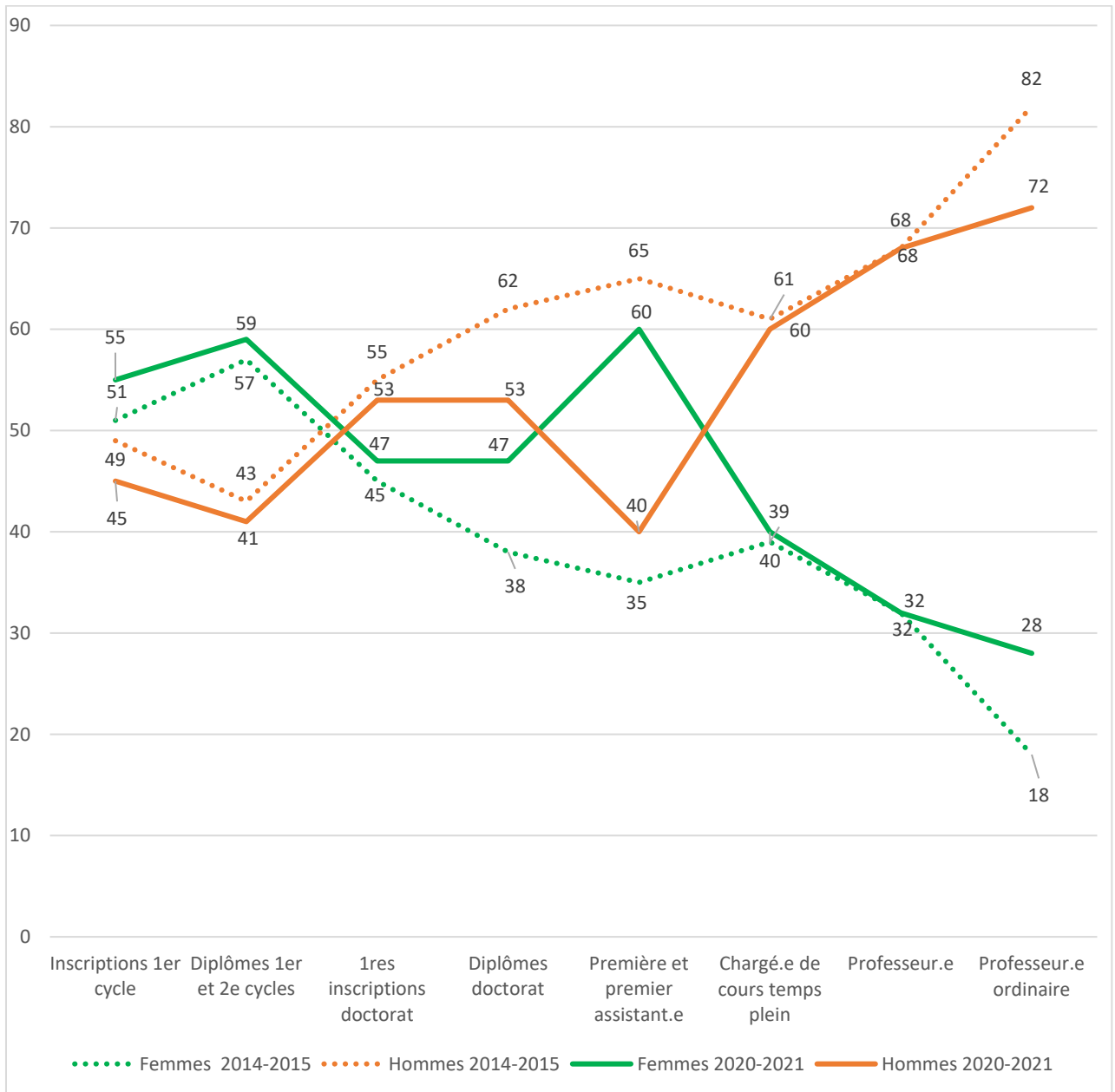
D. Schématisation des ventilations tout au long du parcours à l'Université

Le graphique 17 illustre la proportion en pourcent de femmes et d'hommes aux différentes étapes du cursus étudiant ainsi qu'à celles de la carrière scientifique et académique à l'ULB.

Les éléments qui y apparaissent sont :

- 1) Les inscriptions au 1^{er} cycle de base pour les années académiques 2014-2015 et 2020-2021
- 2) Les diplômes de 1^{er} et 2^e cycles obtenus lors des années académiques 2013-2014 et 2019-2020
- 3) Les premières inscriptions au doctorat pour les années académiques 2014-2015 et 2020-2021
- 4) Les diplômes de doctorat obtenus lors des années académiques 2013-2014 et 2019-2020
- 5) La proportion de femmes et d'hommes parmi les premières et premiers assistant·e·s à la date du 1^{er} février 2015 et à la date du 1^{er} juin 2021
- 6) La proportion de femmes et d'hommes parmi les chargé·e·s de cours temps plein à la date du 1^{er} février 2015 et à la date du 1^{er} juin 2021
- 7) La proportion de femmes et d'hommes parmi les professeur·e·s à la date du 1^{er} février 2015 et à la date du 1^{er} juin 2021
- 8) La proportion de femmes et d'hommes parmi les professeur·e·s ordinaires à la date du 1^{er} février 2015 et du 1^{er} juin 2021.

Ce graphique met en évidence que les femmes sont majoritaires au niveau du parcours étudiant. Contrairement aux chiffres de l'année académique 2014-2015, ceux se rapportant à l'année académique 2020-2021 montrent un relatif équilibre entre les femmes et les hommes de l'inscription dans le premier cycle jusqu'à la diplomation au doctorat ainsi qu'en ce qui concerne le statut de première assistante et premier assistant. L'écart se creuse cependant dans le reste de la carrière académique pour parvenir à une grande majorité d'hommes au grade de professeur ordinaire. Il est néanmoins encourageant d'observer une légère augmentation de la proportion de femmes dans cette dernière catégorie (+ 4 %) par rapport à l'année 2019-2020.



Graphique 17 : Proportion de femmes et d'hommes aux différentes étapes du cursus étudiant ainsi qu'à celles de la carrière scientifique et académique à l'ULB

1.3. LES ORGANES DE GESTION DE L'ULB

A. Les gestionnaires de l'Université

Présidence et vice-présidence

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

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

A la date du 1^{er} juin 2021, la présidence est occupée par un homme et la vice-présidence par une femme.

Rectorat et vice-rectorat

Les membres du corps académique élisent la Rectrice ou le Recteur parmi les professeures et professeurs ordinaires ou ordinaires C et les professeures et professeurs extraordinaires pour un mandat de quatre ans, renouvelable une fois pour la même durée. Depuis le 14 septembre 2021, une femme a été élue pour occuper cette fonction.

A la date du 1^{er} juin 2021, l'équipe des Vice-Rectrices et des Vice-Recteurs est composée de trois femmes et de quatre hommes. Les premières ont respectivement en charge les relations extérieures et la coopération au développement ; l'enseignement et la qualité ; le développement durable. Les domaines couverts par les quatre Vice-Recteurs sont la recherche et la valorisation ; les affaires étudiantes et sociales ainsi que la politique culturelle ; la politique académique ainsi que la politique de diversité et de genre ; la prospective et les ressources financières.

Décanat et vice-décanat

Les missions du décanat et du vice-décanat sont assumées par un membre du corps académique élu pour un mandat de deux ans, renouvelable une fois, par le Conseil facultaire. A la date du 1^{er} juin 2021, quatre Doyennes (soit 33 %) et huit Doyens (soit 67 %) ainsi que quatre Vice-Doyennes (soit 33 %) et huit Vice-Doyens (soit 67 %) constituent les autorités facultaires.

En outre, les Statuts organiques de l'Université permettent aux Doyennes et Doyens de s'adjoindre le concours de maximum trois Vice-Doyennes ou Vice-Doyens de fonction. Il s'agit de membres du corps académique élus par le Conseil facultaire concerné sur proposition de la Doyenne ou du Doyen pour des domaines de compétences déterminés. Les propositions portent une attention particulière au fait que l'équipe ainsi créée ne comporte pas uniquement des personnes du même sexe. A la date du 1^{er} juin 2021, 21 mandats de ce type ont été délivrés dans les facultés. Sept sont assumés par des femmes (soit 33 %) et 14 par des hommes (soit 67 %).

Départements généraux

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

L'administration générale de l'Université se compose de 11 départements dirigés, à la date du 1^{er} juin 2021, par six femmes (soit 55 %) et cinq hommes (soit 45 %).

Administration facultaire

A la date du 1^{er} juin 2021, la direction des douze administrations facultaires est assurée exclusivement par des femmes. Ces personnes se trouvent sous l'autorité administrative de la direction générale et sous l'autorité politique du décanat.

B. Les organes directeurs

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

Assemblée plénière

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

A la date du 1^{er} juin 2021, l'Assemblée plénière est composée de 46 membres effectifs dont 19 femmes (41 %) et 27 hommes (59 %).

Conseil d'administration et Bureau

Le Conseil d'administration assure la gestion générale de l'Université, de ses finances et de son patrimoine. Il établit le budget et les comptes annuels de l'institution, fixe le cadre de ses services et de ses personnels académique, scientifique, administratif, technique, de gestion et spécialisé. Cette instance compte 20 membres effectifs, dont 8 femmes (40 %) et 12 hommes (60 %).

Le Bureau du Conseil d'administration est constitué de 7 membres à voix délibérative, dont deux femmes (29 %) et cinq hommes (71 %). Il exerce les délégations de pouvoir qui lui sont conférées par le Conseil d'administration et prépare les ordres du jour de ce dernier.

Conseil académique et Bureau

Le Conseil académique définit et exécute la politique académique de l'institution en matière d'enseignement, de formation continue, de recherche et de relations internationales.

Il nomme les membres du corps académique et scientifique et statue sur leurs promotions.

A la date du 1^{er} juin 2021, il est composé de 26 membres à voix délibérative, incluant les Doyennes et Doyens. La proportion y est de 12 femmes pour 14 hommes, soit respectivement 46 % et 54 %.

Le Bureau du Conseil académique compte huit membres, dans une parfaite parité. Il prépare les dossiers soumis au Conseil académique et exerce les délégations de pouvoir que ce dernier lui confère, dont la préparation des ordres du jour dudit Conseil.

C. Les instances à compétence d'avis

La répartition femmes / hommes des membres de quatre commissions est détaillée dans cette section. Ces instances permanentes disposent d'une compétence d'avis et sont constituées par le Conseil d'administration ou le Conseil académique. Aucune règle n'a été édictée concernant le respect de la parité relativement à la désignation des membres dans l'ensemble des instances consultatives de l'Université.

Conseil de la recherche

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

Au 1^{er} juin 2021, le Conseil de la recherche est composé de 20 membres. Il compte 15 hommes et cinq femmes, soit respectivement 75 et 25 %. Au sein de cette instance, le Conseil académique désigne neuf membres à voix délibérative pour leur haut niveau scientifique. Trois sont des femmes. Les 10 autres membres, parmi lesquels deux femmes, sont proposés à raison d'un par faculté et d'un pour les entités indépendantes des facultés. Cette instance est présidée par le Vice-Recteur à la recherche qui est de sexe masculin.

Conseil des études

Le Conseil des études est un lieu de réflexion sur l'organisation de l'enseignement et des apprentissages, sur la politique de promotion de la réussite des étudiantes et des étudiants ainsi que sur les démarches qualité en matière d'enseignement.

A la date du 1^{er} juin 2021, il compte 19 membres effectifs dont neuf femmes (47 %) et 10 hommes (53 %). A l'exception de la Vice-Rectrice à l'enseignement et à la qualité qui y siège ex officio, les membres sont désignés par le Conseil académique. Tous les corps y participent, de même que les autorités facultaires : elles sont représentées par une Doyenne et trois Doyens.

Commission des affaires sociales étudiantes

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

Au 1^{er} juin 2021, elle compte 8 membres effectifs, dont trois femmes (37 %) et cinq hommes (63 %).

Commission culturelle

Cette instance a pour mission de développer l'action culturelle en faveur des membres de la communauté universitaire, de promouvoir leur participation à la vie culturelle ainsi que d'assurer la liaison qu'elle juge utile entre l'Université et le monde extérieur. Elle coordonne l'ensemble des activités existantes et soutient des initiatives isolées ou collectives. Elle est composée, au 1^{er} juin 2021, de 16 membres effectifs, dont cinq de sexe féminin (31 %).

D. Les organes de concertation sociale

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

Le Conseil d'entreprise compte 18 déléguées et délégués du personnel. A la date du 1^{er} juin 2021, 12 sont de sexe féminin (67 %) et six de sexe masculin (33 %). Cette instance répond à des obligations légales qui concernent, entre autres, la politique de l'emploi, les informations économiques et financières, les conditions et l'organisation du travail, les critères d'embauche, le règlement de travail, les vacances annuelles et les jours fériés.

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

La Délégation syndicale compte quant à elle huit femmes (67 %) et quatre hommes (33 %) parmi les 12 effectifs du banc syndical. Contrairement aux deux instances ci-avant, ces membres ne sont pas élus directement. Elle est compétente pour traiter de tous les litiges à caractère collectif survenant à l'Université. Elle mène également des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs à l'ULB.

E. Les commissions de nomination et promotion

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

Les Commissions du personnel ATGS

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

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

Pour l'année académique 2020-2021, les cinq instances comptent au total 50 membres effectifs, dont 30 femmes (60 %) pour 20 hommes (40 %).

Parmi la délégation des 25 cheffes et chefs de service, 14 sont des femmes et 11 sont des hommes ; en ce qui concerne la représentation du personnel, elle se compose de 16 agentes et 9 agents. La sous-représentation féminine, récurrente au sein de la Commission n° 3, peut s'expliquer par la nature de ses compétences en matière d'avancement et de promotion du personnel technique non-universitaire, majoritairement composé d'hommes. Les informations sont résumées ci-après.

	Femmes	Hommes
<i>Commission n° 1</i>	7	3
<i>Commission n° 2</i>	4	6
<i>Commission n° 3</i>	3	7
<i>Commission n° 4</i>	8	2
<i>Commission n° 5</i>	8	2
Total	30 60 %	20 40 %

Composition des Commissions du personnel ATGS ventilée par sexe

Les commissions du personnel académique

La Commission interfacultaire d'évaluation scientifique a pour mission principale d'analyser les dossiers des candidates et candidats à un mandat post-doctoral de l'ULB. Elle examine également les demandes de renouvellement exceptionnel d'un mandat d'assistante ou d'assistant. Elle émet un jugement sur la qualité des dossiers de l'ensemble de ces candidatures à l'attention de la Commission élargie des Recteurs.

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

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

La Commission élargie des Recteurs compte, à la date du 1^{er} juin 2021, 12 membres académiques à voix délibérative : cinq sont des femmes (42 %) et sept sont des hommes (58 %).

Au 1^{er} juin 2021, la Commission des Recteurs compte une femme et trois hommes. Par ailleurs, une observatrice et deux observateurs ont été autorisés à assister aux travaux. Cette instance est chargée d'examiner les propositions de promotion dans le corps enseignant et d'en établir un classement à l'attention du Conseil académique.

Ces informations sont résumées au sein des annexes dans le tableau 20.

Au niveau facultaire, rappelons que depuis 2014-2015, la politique institutionnelle de l'ULB relative aux recrutements, nominations et promotions dans le corps académique prévoit que les commissions (scientifiques, de classement, etc.) à saisir aux différentes étapes des procédures comptent, dans la mesure du possible, au moins un tiers de membres de chaque genre. En outre, lorsque les candidatures doivent comprendre une liste de personnes de référence, les candidates et candidats doivent veiller à l'équilibre des genres parmi ces personnes.

1.4. AUTRES INFORMATIONS CHIFFRÉES

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

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

Pour l'année académique 2020-2021, le Bureau du Conseil de la recherche a permis à deux femmes et huit hommes de l'ULB de bénéficier de ces missions scientifiques du F.R.S.-FNRS.

Le Bureau du Conseil de la recherche a également remis des recommandations en matière de demandes dans le cadre de l'octroi des crédits de Fonds d'encouragement à la recherche (FER). Sur la base de critères facultaires et intrinsèques à l'instance, le Bureau a proposé d'entériner l'attribution des crédits FER à 16 femmes (sur un total de 21 postulantes) et à 18 hommes (sur un total de 28 postulants).

En ce qui concerne les bourses mini arc, destinées à promouvoir des thèses de doctorat dans le domaine des sciences humaines, sur un total de 93 dossiers soumis en 2020-2021, le Bureau du Conseil de la recherche a remis un avis favorable pour douze d'entre eux. Six bourses « candidat » ont été attribuées, dont quatre à des femmes et deux à des hommes ; trois bourses « projet » ont été allouées dont une à une équipe mixte, deux à des femmes et une à un homme ; trois bourses « *seed money* » ont été octroyées, toutes à des femmes.

B. Financement de la recherche

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

	Nombre de contrats (%)		Total (n)
	Femmes	Hommes	
Sciences exactes et naturelles (SEN) <i>Sciences ; Ecole polytechnique de Bruxelles ; Architecture</i>	23,20	76,80	1.043
Sciences humaines et sociales (SHS) <i>Solvay Brussels School of Economics and Management ; Sciences psychologiques et de l'Education ; Droit et Criminologie ; Lettres, Traduction et Communication ; Philosophie et Sciences sociales</i>	37,34	62,66	707
Sciences de la vie et de la santé (SVS) <i>Médecine ; Sciences de la Motricité ; Pharmacie ; Ecole de Santé publique</i>	31,44	68,56	528
Administration	62,14	37,86	103
Total général	30,91	69,09	2.381

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

Le tableau ci-après présente la proportion des montants disponibles pour les conventions actives en 2021, ventilées par grand domaine de recherche et par sexe.

	Proportion des montants disponibles hors sous-traitance (%)	
	Femmes	Hommes
Sciences exactes et naturelles (SEN) <i>Sciences ; Ecole polytechnique de Bruxelles ; Architecture</i>	20,71	79,29
Sciences humaines et sociales (SHS) <i>Solvay Brussels School of Economics and Management ; Sciences psychologiques et de l'Education ; Droit et Criminologie ; Lettres, Traduction et Communication ; Philosophie et Sciences sociales</i>	39,85	60,15
Sciences de la vie et de la santé (SVS) <i>Médecine ; Sciences de la Motricité ; Pharmacie ; Ecole de Santé publique</i>	25,19	74,81
Administration	35,03	64,97
Total général	26,14	73,86

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

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

DEUXIEME PARTIE

BONNES PRATIQUES EN MATIERE DE PROMOTION DE L'EGALITE

Après l'éventail des données chiffrées sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB, la deuxième partie du présent rapport expose les principales bonnes pratiques que l'Université a mises en œuvre au cours de l'année académique 2020-2021 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** : la création du Centre d'accompagnement et de soutien dans les risques de harcèlement envers les étudiantes et les étudiants (Cash-e), l'intégration à l'ULB de l'Observatoire du sida et des sexualités, etc.
- 2) **Concernant les personnels** : le projet CALIPER et l'élaboration d'un Plan d'égalité de genre, la création d'un groupe de travail chargé de réfléchir à l'amélioration du parcours doctoral à l'ULB.
- 3) **Dans l'enseignement** : la reconnaissance du statut d'étudiante et d'étudiant à besoin spécifique pour les étudiantes enceintes et les jeunes parents.
- 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, des expositions et des films, 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 sur des initiatives existantes depuis une ou plusieurs années ou les complètent : la mesure Cascade, la lutte contre le sexisme et le harcèlement, les conférences de STRIGES, etc.

2.1. LES BONNES PRATIQUES DEVELOPPEES SUR LE PLAN INSTITUTIONNEL

Les actions évoquées dans ce chapitre exposent les principales initiatives institutionnelles menées durant l'année 2020-2021 par les Autorités académiques de l'Université, représentées pour la politique de genre et de diversité par le Vice-Recteur Michel Verstraeten, la Conseillère Laurence Rosier et la Personne ressource genre et diversité de l'ULB, Patricia Mélotte.

A. Création du Centre d'accompagnement et de soutien dans les risques de harcèlement envers les étudiantes et les étudiants (Cash-e)

L'ULB est attentive au bien-être des étudiantes et des étudiants tout au long de leurs études. Elle veille à prendre les mesures appropriées pour prévenir et pour mettre fin aux tensions relationnelles génératrices de dommages, aux faits de violence, au harcèlement moral et au harcèlement sexuel dont les étudiantes et les étudiants seraient susceptibles d'être les victimes durant leurs études.

A cet effet, le Conseil d'administration de l'Université a décidé, en sa séance du mois d'octobre 2019, la création du Centre d'accompagnement et de soutien dans les risques de harcèlement envers les étudiantes et étudiants (Cash-e) qui a pour mission l'écoute et l'accompagnement des étudiantes et des étudiants concernés par ces situations ou ces comportements inadéquats de la part d'un de leur pair ou d'un membre du personnel. Cette structure est opérationnelle depuis le mois de novembre 2020.

Concrètement, les étudiantes et étudiants ont la possibilité d'introduire un signalement ou une déclaration par mail, téléphone ou via un questionnaire en ligne. L'anonymat, s'il est souhaité, est garanti tout comme une totale confidentialité sur les faits rapportés. Un entretien avec un membre de l'équipe de Cash-e est ensuite proposé aux demandeuses et aux demandeurs et, le cas échéant, un accompagnement dans leurs démarches.

La responsable de Cash-e est soumise au secret professionnel et chacun de ses membres est soumis à une obligation de confidentialité. Le Centre exerce ses missions en toute indépendance par rapport aux Autorités de l'ULB, ce qui permet aux victimes d'éviter toute crainte de représailles ou de conflit d'intérêt. Il n'agit en outre qu'avec le consentement de ces dernières.

Lorsque Cash-e constate que l'Université n'a pas d'impact sur les composantes d'une situation dont il est saisi, il veille, dans la mesure du possible, à orienter les victimes vers des structures compétentes externes à l'institution.

Cash-e se donne en outre comme mission de mettre en place des mesures de prévention sur la base d'une analyse régulière de ses indicateurs d'activité.

Parallèlement, le règlement disciplinaire de l'ULB sera revu. La volonté est d'élargir le champ des sanctions à l'égard des membres de la communauté universitaire responsables de faits de harcèlement tout en raccourcissant la durée des procédures.

B. L'Observatoire du sida et des sexualités intègre l'ULB

Depuis le 1^{er} janvier 2021, l'Observatoire du sida et des sexualités a rejoint l'ULB après 20 ans de résidence à l'Université Saint-Louis – Bruxelles.

L'Observatoire poursuivra ses différentes missions au service de la communauté :

- la recherche en sciences sociales sur la santé sexuelle des populations ;
- la coordination des stratégies concertées en matière de prévention des maladies sexuellement transmissibles et du sida en Région de Bruxelles-Capitale et en Région wallonne ;
- le support scientifique et documentaire aux actrices et acteurs de la prévention et de la réduction des risques en Belgique.

Ce centre de recherche a été intégré à la Faculté des Sciences psychologiques et de l'Education et a été placé sous la direction conjointe de Charlotte Pezeril, anthropologue, et de Sandrine Detandt, psychologue.

C. Journée internationale des droits des femmes

A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2021, la Rectrice Annemie Schaus s'est prêtée au jeu du questionnaire de Proust – adapté à la thématique des droits des femmes – que lui a soumis sa Conseillère à la politique de genre, Laurence Rosier. Cette dernière, par ailleurs professeure de linguistique française, d'analyse du discours et de didactique à l'Université, l'a ainsi sondée sur ce que lui évoquaient différentes associations de mots mais également sur ses modèles féminins, que ce soit dans la fiction, dans l'histoire ou au quotidien. La Rectrice s'est également exprimée sur les réformes en matière d'égalité de genre qu'elle souhaite mener en priorité au cours de son mandat comme la poursuite de la mise en œuvre de la mesure Cascade, la lutte contre les préjugés de genre dans certaines filières, etc. La vidéo de cet entretien a été mise en ligne sur le site de l'Université.

En outre, le quotidien *La Libre Belgique* a publié le même jour une carte blanche rédigée conjointement par la Rectrice et sa consœur à la VUB, Caroline Pauwels. Elles se sont saisies de l'évènement pour rappeler que, lors de l'adoption de la loi de dépenalisation de l'interruption de grossesse par le Parlement belge en 1990, la représentation féminine dans l'hémicycle s'élevait à moins de 10 %. Elles ont déploré de concert que trente ans plus tard, la dépenalisation totale de l'avortement ne soit pas encore entièrement acquise, la décision parlementaire restant depuis de nombreux mois l'otage de recours successifs devant le Conseil d'Etat. Elles ont en outre exprimé le regret de constater la nécessité d'inscrire encore, en 2021, un jour au calendrier pour rappeler que les hommes et les femmes ne sont toujours pas traités en égaux dans le monde.

Par ailleurs, un webinaire intitulé « Le télétravail fait son genre » s'est déroulé en ligne sur le site de l'Université. Après avoir dressé un panorama des changements opérés dans les modalités de travail à la suite à la crise sanitaire, Sandrine Detandt, psychologue clinicienne et chercheuse en Faculté des Sciences psychologiques et de l'Education, et Valérie Piette, professeure d'histoire contemporaine et Doyenne de la Faculté de Philosophie et Sciences

sociales, ont animé ensemble un débat sur le thème des inégalités de genre, qui se sont encore creusées dans le monde du travail durant cette période de pandémie.

D. *Difference Day* 2021 : « Women breaking the news »

Comme chaque année à l'occasion de la Journée mondiale de la liberté de la presse, l'ULB, la VUB et de nombreux partenaires ont organisé, les 2 et 3 mai 2021, un *Difference Day*.

Le thème de l'édition 2021 mettait en avant les femmes journalistes. En effet, une enquête de l'International Center for journalists (ICFJ) et de l'UNESCO a montré que ces dernières sont les victimes, dans de nombreux pays, d'un large éventail de violences en ligne (menaces d'agression sexuelle, de violence physique, d'atteinte à la réputation professionnelle ou personnelle, propos grossiers, etc.).

La journée du 2 mai a accueilli des journalistes internationales dans l'amphithéâtre Roger Van Geen de la VUB. Les intervenantes ont relayé des témoignages de leurs consœurs touchées par ce phénomène. Crise sanitaire oblige, les débats ont été retransmis en ligne, en *live streaming*.

Lors de la soirée du 3 mai, diffusée en direct de la salle Henry Le Bœuf à BOZAR, la journaliste d'investigation et dissidente biélorusse Svetlana Alexievitch a reçu les insignes de Doctoreure Honoris Causa de l'ULB et de la VUB. Lauréate du Prix Nobel de littérature 2015 pour l'ensemble de son œuvre, l'écrivaine n'a eu de cesse de donner une voix aux citoyennes et citoyens réprimés dans son pays.

La lanceuse d'alerte Zhang Zhan s'est quant à elle vu décerner un *Honorary Title* pour la liberté d'expression. Cette journaliste chinoise, militante active en faveur des droits humains, s'est rendue à Wuhan (Chine), en février 2020, au moment où la ville était le centre de l'épidémie de Covid-19. Elle a utilisé des plateformes en ligne pour alerter l'opinion sur la détention de reporters indépendants qui rendaient compte de la gravité de la situation ainsi que du harcèlement des familles des victimes du virus. Le 28 décembre 2020, un tribunal populaire l'a condamnée à quatre ans de prison pour « *provocation aux troubles à l'ordre public* » lors d'un procès expéditif auquel aucun observateur indépendant n'a été autorisé à assister. Zhang Zhan est aujourd'hui prisonnière d'opinion, incarcérée pour avoir exercé pacifiquement son droit à la liberté d'expression.

E. L'ULB soutient la *Belgian Pride*

Depuis 2018, l'ULB et la VUB défilent ensemble dans les rues de Bruxelles à l'occasion de la *Belgian Pride*. Comme en 2020, le traditionnel cortège n'a pas pu être organisé en raison des prescriptions sanitaires liées à la pandémie de Covid-19. Cependant, de nombreuses initiatives ont été organisées en ligne durant la semaine du 17 mai 2021. Les deux universités bruxelloises, engagées ensemble pour défendre la liberté et la diversité sexuelles, ont tenu à s'associer au mouvement #WeCare qui visait à soutenir la version digitale de la *Belgian Pride*. Dans ce cadre, une action symbolique a été menée sur l'avenue Héger où les membres des deux institutions étaient invités à dessiner un arc-en-ciel à la craie sur le sol et les trottoirs puis à partager leurs photos et vidéos sur la page Facebook de l'événement.

En outre, hormis les drapeaux aux couleurs de l'arc-en-ciel qui flottent aux mâts de l'ULB comme l'année dernière, des bâtiments du campus du Solbosch ont été illuminés durant toute la semaine.

F. Aimer à l'ULB Erasme : groupes de parole pour les femmes

Depuis le mois de mars 2021, le planning familial Aimer à l'ULB Erasme organise des groupes de parole destinés à offrir aux femmes un espace bienveillant où la parole circule librement et sans jugement. La vocation de ces groupes est de faire émerger collectivement des solutions aux questions et problèmes posés par chacune des participantes et d'accroître leur estime d'elles-mêmes. Les sujets abordés sont déterminés collectivement par et pour le groupe, en s'appuyant sur la parole des personnes et leurs expériences de vie.

Concrètement, le groupe de parole, composé de quatre à six femmes (huit à dix hors restrictions sanitaires), se réunit tous les 15 jours pour une séance de deux heures. Il est animé par deux spécialistes des questions de santé sexuelle et reproductive.

G. La situation économique des étudiantes et étudiants de l'ULB

L'Observatoire de la vie étudiante (OVE) de l'ULB a pour objectif de collecter des données sur les conditions de vie de la communauté estudiantine afin de documenter les décisions prises par l'Université, par le biais de la Commission des affaires sociales étudiantes (CASE).

A l'automne 2020, l'OVE a mené une étude visant à dresser un état des lieux de la situation économique des étudiantes et étudiants de l'ULB en tenant compte de l'hétérogénéité des caractéristiques sociodémographiques de ce groupe.

Le rapport issu de cette étude, achevé en avril 2021, est le fruit d'une collaboration de l'OVE avec Joël Girès, sociologue spécialisé dans le domaine des inégalités sociales et membre de l'Observatoire belge des inégalités. Il a en outre bénéficié de l'appui d'un comité scientifique composé de Pierre Desmarez, Valérie Piette, Andrea Rea et Jean-Philippe Schreiber.

Le chapitre de l'étude consacré aux difficultés financières en fonction du genre montre qu'au sein de l'échantillon considéré, les étudiantes déclarent des situations financières légèrement moins avantageuses que celles de leurs homologues masculins. En outre, placés dans une situation économique difficile, les étudiantes et les étudiants ne se sacrifient pas dans les mêmes domaines, les premières étant plus nombreuses à rogner sur leurs activités de loisirs et leurs dépenses personnelles tandis que les seconds sont plus enclins à sacrifier des ressources pour étudier. Cette tendance peut être mise en parallèle avec le fait que les étudiantes tendent à avoir des parcours plus scolaires, marqués par une meilleure réussite académique que les hommes.

Il a également été observé que le choix du lieu de vie variait selon le genre. Les étudiantes sont ainsi plus nombreuses à choisir de vivre seules ou en couple, une option plus onéreuse que celle des étudiants, qui préfèrent les colocations ou les résidences étudiantes.

D'un point de vue global, il semblerait cependant que les inégalités économiques genrées soient relativement contenues à l'Université alors qu'elles sont présentes de manière très nette sur le marché du travail. Néanmoins, la répartition genrée par discipline est pour sa part indéniable, les femmes étant nettement moins représentées dans le domaine des Sciences et techniques par exemple. Or, de telles différences dans les orientations ont tendance à former ensuite le terreau d'une ségrégation future sur le marché du travail.

2.2. LES BONNES PRATIQUES CONCERNANT LES PERSONNELS

Deux initiatives peuvent être épinglées en particulier. Le projet européen CALIPER, centré sur la promotion et l'égalité de genre dans les STEM (*science, technology, engineering and mathematics*), est entré dans la première phase de son processus avec l'élaboration du Plan d'égalité de genre. Par ailleurs, les résultats d'une étude sur les caractéristiques du parcours doctoral à l'ULB a motivé la création d'un groupe de travail chargé d'entamer une réflexion sur des mesures en vue d'en améliorer les conditions de déroulement et les taux d'achèvement.

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 respecté. Les données pour l'année 2021 sont exposées dans les graphiques 15 et 16 de la première partie du présent rapport.

En 2020, le dispositif Cascade a fait l'objet d'une étude qualitative menée dans le cadre d'un mémoire de fin d'études réalisé, sous la direction de David Paternotte, par Sarah Foucart, étudiante en Master en gestion des ressources humaines. Ce travail, intitulé « Mesures visant l'égalité de genre : Plan Cascade », porte sur la perception de la mesure au sein de la Faculté de Philosophie et Sciences sociales, d'une part, et de la Faculté de Médecine, d'autre part. Ses conclusions ont été présentées lors de la réunion du Réseau des personnes de contact genre du mois d'octobre 2020. L'exposé a été suivi d'un débat qui a permis de dégager des pistes en vue d'améliorer la communication et la diffusion de la mesure au sein de l'Université.

B. Mise en œuvre du Plan de diversité

En 2018, l'ULB a élaboré, avec le soutien d'une équipe de consultance d'Actiris, 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 privilégiés : la sélection et le recrutement, la gestion du personnel, la communication interne et le positionnement externe.

En avril 2021, le bilan des actions réalisées depuis le lancement du Plan a été présenté à la structure porteuse du projet. Entre autres, le *Guide pour la communication inclusive* a été amélioré et mis en forme pour être plus facilement consulté. Une démarche de mentorat est en place pour le corps académique. Sur les trois premières années, 10 femmes et 13 hommes ont participé au programme en tant que nouveau membre de cette catégorie de personnel. L'attribution du nom de femmes remarquables se poursuit pour des bâtiments, des amphithéâtres mais aussi pour des chemins d'accès sur les différents campus de l'ULB. En revanche, les marches exploratoires n'ont pas encore pu avoir lieu, l'initiative ayant dû être reportée à cause du confinement mais cette action reste inscrite dans les tablettes avec un degré de priorité élevé.

C. Projet CALIPER

Depuis le début de l'année 2020, l'ULB participe à CALIPER, un projet européen centré sur la promotion de l'égalité de genre dans les STEM (*science, technology, engineering and mathematics*). Il a pour objectifs principaux de supprimer les obstacles au recrutement et à la progression des femmes dans les carrières de la recherche, de réduire le déséquilibre entre hommes et femmes dans le processus décisionnel et de renforcer la prise en compte de la dimension de genre dans les programmes de recherche.

Organisé en consortium, le projet rassemble six universités, un institut de recherche, deux agences de financement de la recherche, une association européenne de chercheuses et chercheurs et deux services de consultantes et consultants en genre et en projets européens.

La première étape du processus, pour chacun des partenaires, a consisté à élaborer un Plan d'égalité de genre (*Gender Equality Plan – GEP*). Pour ce faire, les différentes institutions ont procédé à une évaluation approfondie des préjugés et des inégalités de genre, tant en leur sein qu'en rapport avec l'écosystème externe dans lequel elles évoluent.

A l'ULB, la Cellule CALIPER est pilotée par Patricia Mélotte, Personne ressource genre et diversité, et par Sara Aguirre, cheffe de projet. Laurent Licata est quant à lui responsable académique du projet.

Le travail d'évaluation a été effectué sur différents plans. Une partie de l'étude a consisté à analyser le cadre juridique et politique en matière d'égalité de genre en Belgique ainsi que les écosystèmes d'innovation nationaux et régionaux. Parallèlement, une enquête a été menée auprès des différents partenaires de l'Université en vue d'identifier les synergies existantes. Une analyse des réseaux sociaux a permis quant à elle de tracer les pistes de collaborations potentielles avec des parties prenantes externes. Enfin, un travail de cartographie a été réalisé, incluant un groupe de discussion avec des membres de l'institution.

A l'issue de cette étape évaluative, chaque université partenaire a publié, en mars 2021, un « mini-rapport », consultable sur le site du projet¹.

Celui de l'ULB présente en première partie les principaux résultats de l'étude sous des angles variés (ressources humaines, gouvernance institutionnelle, recherche et enseignement, services aux étudiants, *transfer to market* et intersectionnalité).

¹ [Mini Reports – Caliper Project \(caliper-project.eu\)](https://caliper-project.eu)

La seconde partie fait part des premières conclusions et pointe :

- le déséquilibre en termes de genre au sein de la communauté étudiante en STEM, tant en Fédération Wallonie-Bruxelles qu'en Région flamande ;
- le faible taux d'emploi des femmes dans les TIC (technologies de l'information et de la communication), et ce malgré une légère tendance à la hausse ;
- la sous-représentation des femmes en matière d'enregistrement de brevets ;
- l'absence de possibilité de contrôler l'intégration du genre en tant que dimension de la recherche scientifique en raison de l'inexistence, dans les formulaires de candidature, de questions relatives à cette variable. Cette lacune concerne tant les entités de financement comme le F.R.S-FNRS que l'ULB elle-même.

L'étape suivante du projet a consisté, pour chaque partenaire, à utiliser les résultats de ces évaluations afin de réfléchir aux mesures et collaborations nécessaires pour mettre en œuvre un Plan d'égalité de genre au sein de leurs institutions respectives.

Pour ce faire, l'ULB a envisagé des objectifs stratégiques sous des angles variés : en matière de ressources humaines – comme par exemple l'établissement d'un système d'évaluation de la recherche plus égalitaire qui prendrait en compte les congés parentaux dans le processus de sélection ; de gouvernance – comme l'amélioration de l'équilibre entre les femmes et les hommes au sein des organes institutionnels décisionnaires – ; de recherche – comme la sensibilisation à la dimension de genre en recherche STEM – et, enfin, d'enseignement – comme l'élaboration d'un cadre institutionnel pour soutenir la modification des contenus et des pratiques d'enseignement dans ces facultés.

Une série d'actions associées à ces objectifs a ensuite été établie. Parmi celles-ci, l'établissement d'une norme de correction pour les interruptions de carrière, l'insertion d'indicateurs de genre dans les jurys de thèse, la création d'un guide sur le sexe-genre dans la recherche STEM, l'intégration de la perspective de genre et de diversité dans les référentiels de compétences, etc.

En ce qui concerne la communauté étudiante, l'objectif central vise à augmenter la proportion d'étudiantes inscrites dans la filière STEM. Afin de rendre la communication externe des facultés concernées plus inclusive, différentes pistes d'actions ont été proposées, comme la révision de leurs sites Web et médias sociaux en y intégrant une page dédiée aux initiatives en matière de genre et de diversité.

Enfin, afin de prévenir et d'améliorer la prise en charge des cas de sexisme et de harcèlement dans les facultés STEM, il a été suggéré d'organiser une formation en matière de discrimination et de harcèlement pour le personnel occupant des postes de direction dans ces dernières (Doyennes et Doyens, Présidentes et Présidents de département ou de service).

En les impliquant dans les actions entreprises par CALIPER, le projet vise également à convaincre les parties prenantes du monde universitaire, les entreprises, le secteur public et les groupes sociaux de promouvoir l'égalité des sexes en tant que marque d'excellence dans la recherche et l'innovation.

Les Plans d'égalité de genre de toutes les parties prenantes du consortium ont été finalisés au mois de juillet 2021. Ils sont consultables en ligne sur leurs sites Internet respectifs².

Le Plan d'égalité de genre CALIPER de l'ULB a été approuvé à l'unanimité en Conseil académique en sa séance du 30 août 2021 et signé à cette occasion de la main de la Rectrice.

L'objectif de l'équipe CALIPER est désormais de s'atteler à l'implémentation des 20 mesures reprises au sein de ce plan. Cette étape se déroulera tout au long de l'année académique 2021-2022. Le prochain rapport sur l'état d'égalité de genre ne manquera pas d'en rendre compte.

D. Le parcours doctoral à l'ULB

Une étude, élaborée par la Cellule doctorat du Département recherche en collaboration avec le Service statistiques et études prospectives de la Direction transversale d'appui à la stratégie, qui fait le point sur les caractéristiques du parcours doctoral en matière d'abandon, a été présentée en juin 2021 au Conseil de la recherche de l'Université.

L'analyse, qui passe en revue la littérature scientifique en la matière, rappelle que, parmi les facteurs qui favorisent l'aboutissement du doctorat, un bon équilibre entre vie privée et travail de recherche est crucial.

De nombreuses études internationales confirment par ailleurs que des niveaux anormalement élevés de stress, d'épuisement émotionnel et d'exposition à des troubles mentaux affectent les doctorantes et les doctorants.

Pour ce qui concerne l'ULB, la partie statistique du rapport plus spécifiquement liée à l'impact de genre sur le parcours doctoral montre que le taux global d'achèvement des femmes, qui représentent 45 % des effectifs au sein des quatre cohortes étudiées (2009-2012), est de 58 % pour 63 % chez les hommes. La durée moyenne des thèses abouties est quant à elle de 5,41 années pour les femmes et de 5,20 années pour les hommes.

Dans l'ensemble, les femmes ont davantage tendance à s'engager dans des parcours doctoraux plus longs. En effet, si leur présence parmi l'ensemble des personnes inscrites une, deux ou trois fois est conforme à leur proportion dans l'ensemble (45%), celles qui ont procédé à six inscriptions ou plus sont un peu plus de 50 %, alors qu'elles ne sont que 40 % au sein du groupe le plus représenté (cinq inscriptions).

En outre, la place des femmes dans le parcours doctoral est très variable selon les grands domaines considérés. Les inscriptions féminines sont majoritaires en Sciences de la vie et de la santé (55%), légèrement au-dessus de la parité en Sciences humaines et sociales (51%) et très minoritaires en Sciences et techniques (34 %). Si le taux d'achèvement des femmes dans le domaine des Sciences humaines et sociales et dans celui des Sciences de la vie est identique (53 %), il n'en va pas de même chez leurs homologues masculins, qui affichent un taux de réussite de 52 % dans le premier et de 60 % dans le second. Les Sciences et techniques affichent quant à elles un très bon résultat, qui plus est, très similaire pour les deux sexes (71 % pour les femmes, 73 % pour les hommes).

² https://caliper-project.eu/clp-uploads/2021/07/ULB-GEP_.pdf

Cela étant, d'autres variables entrent en jeu, comme par exemple le type de financement octroyé (bourses du FNRS, bourses de l'ULB, assistantat, etc.) ou le caractère plus ou moins assuré de celui-ci. Ainsi, dans le domaine des Sciences et techniques, lorsque le groupe disposant d'un financement « sûr » est isolé, la parité est atteinte, quel que soit le type de subside accordé. En revanche, dans les Sciences humaines et sociales, où la parité est de mise au départ, les taux de réussite varient fortement selon le type de mandat (47 % de réussite pour les assistantes et 67% pour les assistants ; 85 % de réussite chez les aspirantes F.R.S.-FNRS et 90 % chez les aspirants).

Les conclusions générales de l'analyse mettent ainsi en avant plusieurs biais de genre qui exigent d'être traités. En effet, les parcours doctoraux ne sont pas uniformes. Les femmes sont confrontées, dans certains domaines, à des expériences doctorales singulières qui, dans un contexte de financement équivalent (et donc de profil de compétence équivalent, processus de sélection oblige), les amènent à achever leur travail doctoral plus difficilement ou plus lentement que leurs collègues masculins.

Pour y remédier, l'ULB a investi, depuis une dizaine d'années, dans une série de chantiers menés par la Cellule doctorat au Département recherche. Cette dernière a notamment élaboré un nouveau règlement et une charte du doctorat. La Cellule a également mis en place des formations pour les promotrices et promoteurs et un comité d'accompagnement pour les doctorantes et doctorants.

L'institution est fermement décidée à poursuivre ses efforts en agissant tant par le biais de mesures contraignantes que par la diffusion de nouvelles recommandations en matière de bonnes pratiques. Pour ce faire, le Conseil académique a entériné, en sa séance du mois de juillet 2021, la création d'un groupe de travail chargé d'identifier des pistes de solutions en vue d'améliorer le déroulement du parcours doctoral au sein de l'Université. Le travail de réflexion se déroulera tout au long de l'année académique 2021-2022. Les propositions qui émaneront de ce groupe de travail seront ensuite présentées au Conseil de la recherche pour examen et discussion avant validation par les instances décisionnaires.

E. Grève des femmes

C'est dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes que le *Collectif 8 mars* et plusieurs centrales syndicales ont appelé les femmes à se mettre en grève pour la journée, à l'échelle nationale. Pour ce qui est de l'ULB, une assemblée inter-corps, soutenue par la CGSP enseignement-recherche, a appelé les membres de la communauté universitaire à un arrêt de travail pour dénoncer les inégalités au sein de l'Université. Les revendications visaient à les sensibiliser aux barrières liées à la maternité, au plafond de verre, à la monopolisation masculine de la parole et aux diverses discriminations, encore renforcées par la crise sanitaire liée au Covid-19, qui pèsent sur les études et les carrières des femmes à l'Université.

Les enseignantes et enseignants étaient appelés à lever les cours et les travaux pratiques, ou, à tout le moins, à ne pas pénaliser les éventuelles absences des étudiantes et étudiants grévistes.

Un appel à tous les grévistes à se déclarer sur une plateforme dédiée a été lancé afin de permettre aux organisatrices et organisateurs de communiquer auprès des Autorités sur l'ampleur de la participation à cette action. Dans le même esprit, il était recommandé aux

grévistes de prévoir, pour leur messagerie, une réponse automatique déclarant « *out of office car en grève* ».

Enfin, un piquet de grève s'est formé durant toute la matinée sur l'avenue Héger, à l'entrée du campus du Solbosch.

2.3. LES BONNES PRATIQUES DANS L'ENSEIGNEMENT

Inspirée par la législation du travail, qui prévoit des dispositions spécifiques pour les travailleuses exposées à certaines situations de risque, l'ULB, en pionnière, a décidé de permettre aux étudiantes enceintes et aux jeunes parents de disposer du statut d'étudiante et d'étudiant à besoin spécifique. A un autre égard, en 2020-2021 comme depuis plusieurs années déjà, des étudiantes de l'ULB se sont distinguées dans la compétition interuniversitaire organisée par l'Université des femmes, qui récompense des mémoires de master ou des travaux de fin d'études traitant de questions relatives à l'égalité des femmes et des hommes dans une perspective féministe.

A. Reconnaissance du statut d'étudiante et d'étudiant à besoin spécifique pour les étudiantes enceintes et les jeunes parents

Partant du constat que mener de front une grossesse et une maternité durant un cursus universitaire est une situation susceptible de générer des difficultés, l'ULB a décidé, en janvier 2021, d'attribuer le statut d'étudiante à besoin spécifique (EBS) aux étudiantes enceintes, et ce à partir de la 35^e semaine de grossesse en cas de grossesse normale, ou dès son début dans les cas de grossesse à risque. Ce statut est par ailleurs prolongé aux premières semaines qui suivent l'accouchement et étendu aux jeunes pères, en fonction des situations.

Pour ce qui concerne les situations de grossesse « à risque », un certain nombre de stages et de pratiques de laboratoire étant susceptibles de placer les étudiantes enceintes dans des situations dangereuses, des dispositifs ont été mis en place afin de ne pas créer de discrimination et ne pas mettre en péril le parcours académique de l'étudiante qui serait « écartée » de ces lieux potentiellement dangereux en raison de son état.

Pour ce faire, il est prévu la possibilité, pour les étudiantes enceintes, d'obtenir une dispense de présence à certains travaux pratiques obligatoires sans que soit remis en question leur droit de présenter les examens. Si des évaluations sont prévues en présentiel pour ces activités, les enseignantes et enseignants sont tenus de prévoir des modalités d'examen alternatives. En outre, les étudiantes enceintes bénéficiant du statut EBS peuvent, si elles le souhaitent, disposer d'une session ouverte dont les modalités d'évaluation sont identiques à celles de la session normale.

Pour les stages qui se déroulent dans des conditions qui exigent un écartement, la possibilité de les replanifier ultérieurement ou d'effectuer un stage « alternatif », sans pénalisation d'aucune sorte, est proposée.

Les mobilités internationales, exigées dans certains cursus, peuvent également être postposées ou envisagées sous d'autres formes, compatibles avec ce statut.

Les doctorantes enceintes ou jeunes mères – généralement sous contrat de travail – sont quant à elles protégées par le cadre légal qui entoure la grossesse. A cet égard, l'ULB s'est engagée à veiller à ce que son application ne porte pas préjudice à la doctorante.

B. 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. Plus récemment, en 2020-2021, les inscriptions étaient au nombre de 129 avec 121 femmes et huit hommes.

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

Le BRULAU est la première école doctorale internationale francophone d'été en études de 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.

Après une année « blanche », imposée par la pandémie de Covid-19, la troisième édition de l'école doctorale s'est déroulée en ligne, depuis l'Université de Lausanne, du 7 au 11 juin 2021.

D. Formation continue : « Femmes, violences et Covid-19 »

La Formation continue de l'ULB organise chaque année des webinaires sur des thèmes en rapport avec l'actualité scientifique, économique, sociale et culturelle. Chaque session est animée par des expertes et des experts qui, après leur intervention, répondent à quelques questions.

Programmée le 10 juin 2021, la séance intitulée « Femmes, violence et Covid-19 », donnait la parole à Valérie Piette, professeure d'histoire contemporaine à l'ULB ; à Safia Kessas, journaliste, autrice et réalisatrice ; à Christie Morreale, Vice-présidente du Gouvernement wallon et Ministre de l'emploi, de la formation, de la santé, de l'action sociale, de l'égalité des chances et des droits des femmes, et à Nathalie Grandjean, membre du comité de gestion du Master de spécialisation en études de genre pour l'UNamur et administratrice de Sophia, le réseau belge des études de genre.

E. Prix de l'Université des Femmes 2021

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.

Cette année, trois étudiantes de l'ULB se sont distinguées dans la catégorie « Master ».

Sarah Gravier a décroché le deuxième prix pour son mémoire portant sur « L'impact du genre sur la sélection et la structure du Concours Reine Elisabeth », Mathilde Lucic a décroché le troisième prix pour son étude intitulée « Enfermer les jeunes filles au XIXe siècle : les pratiques d'enfermement des mineures délinquantes au pénitencier de Liège (1848-1864) » et Hélène Michotte a obtenu une mention pour un travail sur « Le défi de la reconversion professionnelle d'aides ménagères en titres-services. Etude de cas de travailleuses migrantes en Région de Bruxelles-Capitale ». Les trois lauréates émanent de la Faculté de Philosophie et Sciences sociales de l'Université.

2.4. LES BONNES PRATIQUES DANS LA RECHERCHE

Ce chapitre met en valeur l'activité scientifique de l'ULB portant sur une variété de thématiques liées aux études de genre. Il répertorie 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 2020-2021, 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, 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 troisième partie 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 2020-2021, les midis de STRIGES ont été consacrés à des thématiques qui vont de l'urbanisme à la littérature en passant par la sociologie, l'histoire ou encore le droit.

En raison de la pandémie de Covid-19, les séances se sont déroulées, soit en mode hybride (présentiel / distanciel), soit exclusivement via la plateforme *Teams*.

- 1) « No children, no cry : le refus de la maternité dans “*Sextant*” » – Valérie Piette, professeure d'histoire contemporaine, et Anne-Sophie Crosetti, doctorante en sociologie
- 2) « Scènes de justice et égalitarisation des normes familiales : perspectives ethnographiques sur la justice familiale en Belgique » – Barbara Truffin, anthropologue, chargée de cours à la Faculté de Philosophie et Sciences sociales
- 3) « Mobilities and life trajectories of gay chinese-belgian couples : sexuality, ethno-nationalism and class » – Aaron Ponce, postdoctorant au Laboratoire d'anthropologie des mondes contemporains
- 4) « Chemsex : de l'impératif de l'excès à une sexualité performative » – Sandrine Detandt, psychologue clinicienne, chercheuse en Faculté des Sciences psychologiques et de l'Education
- 5) « 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 » – Alexandre Donnen, doctorant en sociologie

- 6) « Réprimer les infractions “mineures” : les femmes délinquantes devant le tribunal de police de Léopoldville (Congo belge, 1945-1960) » – Aurélie Bouvart, doctorante en histoire
- 7) « Lumière sur un impensé littéraire : la figure du prostitué » – Nicolas Duriau, doctorant en langues, lettres et traductologie

Plusieurs Ateliers Genre(s) et Sexualité(s) ont également été organisés, dont certains se sont déroulés en ligne, sur la plateforme *Zoom*.

- 1) « Revisiting radical feminism : bodies, sexualities and kindship » – Mieke Verloo (Radboud Universiteit Nijmegen, professeure invitée à la Maison des Sciences humaines de l’ULB)
- 2) « Citizens & sodomites. Perception and persecution of sodomy in the Southern Netherlands (1400-1700) » – Jonas Roelens (PHD Universiteit Gent, Radboud Universiteit Nijmegen)
- 3) « Biopolitique et pandémie : du VIH / Sida au Covid-19 » – Gabriel Girard (Institut national sur la santé et la recherche médicale, France), Nathalie Grandjean (Université de Namur), Charlotte Pezeril (ULB), Hakan Seckinelgin (London School of Economics and Political Science)
- 4) « Généalogies des corps de Donna Haraway : féminismes, diffractions, figurations » – Nathalie Grandjean (Université de Namur)
- 5) « La production de savoir et l’expertise féministe dans des contextes d’après-guerre » – Maria Martin de Almagro (Université de Montréal), professeure invitée à la Maison des Sciences humaines de l’ULB.

En outre, l’Atelier Genre(s) et Sexualité(s) a lancé un appel incitant les doctorantes et doctorants des universités belges travaillant sur les enjeux relatifs au genre et à la sexualité et qui, en raison de la crise sanitaire, ont pu se sentir isolés au sein de leur institution, à envoyer des propositions de communications en rapport avec leurs travaux de recherche. L’objectif visait à leur permettre de se rattacher à une communauté de spécialistes dans leur domaine et de diffuser leurs travaux dans un environnement bienveillant. Cette initiative, baptisée « Les goûters de l’AGS » en raison du créneau horaire choisi (de 16 à 17 heures), s’est concrétisée par la tenue d’un cycle de sept séances de conférences. Elles se sont déroulées en ligne, de décembre 2020 à juin 2021, sur la plateforme *Zoom*.

Les communications sélectionnées ont été regroupées sur une base thématique, chaque séance portant le nom d’une pâtisserie célèbre.

- 1) Paris-Brest : Queer spaces
 - « Queer identity and expatriation in dutch literature of inter-war period » – Marie Viérin (ULiège)
 - « Beyond “safe space ” : configuration of norms in Flemish LGBTQ+ youthwork » – Xin Pan (KU Leuven)

- 2) Mille-feuilles : Transgender in early and later life : means of autonomy and self-determination
 - « 50+ Transgender women's self-representation and their subversive potential » – Nika Looman (UGent)
 - « The rights of transgender children and adolescents under the United Nations Convention on the Right's of the Child » – Katarzyna Wazynska-Finck (European University Institute of Florence / ULB)
- 3) Tiramisu : Des hommes et leur sexualité
 - « La double activité de masseur / escort : ambiguïtés et négociations dans la relation client » – Kostia Lennes (ULB)
 - « La communauté esthétique : la vie gaie de Guillaume Dustan » – Maxim Delodder (UAntwerpen)
- 4) Religieuse : Sexe, genre et catholicisme
 - « La peur au ventre. Sexualité prémaritale et contrôle des naissances chez les jeunes d'Action Catholique des années soixante en Belgique » – Camille Banse (UCLouvain)
 - « Professionnel·les et bénévoles de l'encadrement de la grossesse : jalons pour l'étude d'un service chrétien de consultations maternelles (1945 – 1970) » – Juliette Masquelier (ULB)
 - « Catholic women negotiating premarital sex » – Eline Huygens (UGent)
- 5) Baba au rhum : The politics of queerness in the global south
 - « Imagining queer futures : postcolonial utopias of desires in Trinidadian writing » – Bastien Bomans (ULiège)
 - « Anti-gender politics, moral panics and the authoritarian turn in contemporary Brazil » – Gustavo Gomes da Costa (ULB)
- 6) Cougnou : Interroger l'assignation genrée de la responsabilité contraceptive
 - « Etre une "bonne mère" dans *Femmes d'aujourd'hui* (1960-2010) : l'exemple de la contraception » – Margaux Roberti-Lintermans (UCLouvain)
 - « Collecter les pratiques contraceptives des hommes : quels biais de genre à l'œuvre chez les démographes ? » – Mireille Le Guen (UCLouvain)

7) Charlotte : Repenser le soin

- « Les femmes dans les architectures de la crise. La prise en compte de la poliomyélite dans la construction de la Cité moderniste de Droixhe (Liège, Belgique) » – Juliette Gloesener (ULiège)
- « Care et capacité d’agir dans le féminisme » – Isis Klasen (ULB)

Enfin, le 4 juin 2021, s’est déroulée en ligne la Journée doctorale de STRIGES. La matinée a été l’occasion, pour sept doctorantes et doctorants provenant de différentes universités belges et françaises, de partager le fruit des travaux de recherche qu’ils mènent sur des thèmes liés à la problématique de genre. L’après-midi a été dédiée à une table ronde réunissant trois chercheuses et chercheurs qui ont évoqué plus spécifiquement les effets des situations de crise sur le genre.

B. L’intersex new interdisciplinary approaches (INIA) lance son nouveau site

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. Le réseau de recherche *Intersex : New Interdisciplinary Approaches*, créé en mars 2020, se donne pour mission de poursuivre trois objectifs principaux. Le premier vise à générer des connaissances qui soutiennent le bien-être et les contributions sociales et économiques des personnes intersexuées. Le deuxième s’attèle à utiliser des ressources académiques interdisciplinaires et innovantes en vue de favoriser la compréhension de l’intersexualité. Le dernier ambitionne de mener des recherches de haut niveau permettant de produire des preuves en soutien aux défis sociétaux liés à cette problématique.

David Paternotte, chargé de cours en sociologie et codirecteur de l’Atelier Genre(s) et Sexualité(s), participe, pour l’ULB, à la coordination de ce réseau qui regroupe plusieurs universités européennes.

A l’occasion de la Journée de sensibilisation à l’intersexualité, le 26 octobre 2020, l’INIA a lancé son nouveau site Web (<https://www.intersexnew.co.uk>).

C. Le « coût de l’enfant » : l’impact du congé de paternité

De nombreux travaux de recherche ayant montré que la maternité constituait le premier facteur d’inégalités de genre sur le marché du travail, le terme « coût de l’enfant » est désormais largement utilisé par les économistes pour désigner l’écart de revenus, à la défaveur des femmes, généré par la naissance des enfants.

Une étude menée par Sébastien Fontenay et Ilan Tojerow du Centre de recherche d’économie appliquée de la Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management (DULBEA) a présenté une analyse de ce « coût de l’enfant » pour les mères belges. L’analyse élaborée par les deux chercheurs montre notamment qu’à l’arrivée dans un couple du premier enfant et jusqu’à ce que celui-ci atteigne l’âge de 8 ans, les revenus de la mère se voient diminuer de 43 % alors que ceux du père restent stables.

L'article met en exergue l'impact bénéfique, en termes de rééquilibrage des inégalités, de l'allongement du congé de paternité dont l'introduction, en 2002, avait permis de réduire de 21 % la durée de l'incapacité de travail des mères sur une période de 12 ans.

D. Les titres-services néfastes pour la santé des travailleuses

Une autre étude menée au sein du Centre de recherche d'économie appliquée de la Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management (DULBEA) par Elisabeth Leduc et Ilan Tojerow montre que, si l'instauration du dispositif des titres-services a bien atteint l'objectif de créer des emplois pour les travailleuses peu qualifiées qui, sans ce moyen, auraient émargé au chômage, seraient inactives ou employées dans le secteur informel, il a néanmoins des conséquences négatives sur leur santé, principalement en matière de maladies musculosquelettiques. L'analyse démontre que ce n'est pas la constitution physique de ces travailleuses qui cause le taux élevé de ce type de pathologies mais bien leur travail dans le secteur des titres-services. L'étude recommande dès lors d'accorder davantage d'attention à cet effet délétère sur la santé des protagonistes avant de présenter ce dispositif comme un succès total en matière de promotion de l'emploi. Elle pointe en outre l'impact collatéral et non négligeable en matière de coût pour l'assurance maladie-invalidité.

E. Crédit-temps et discrimination à l'égard des femmes

Depuis l'année académique 2016-2017, l'entité de l'ULB implantée à Charleroi organise des séminaires de recherche mensuels visant à questionner les transformations sociales sous divers angles disciplinaires. Le 20 octobre 2020, la conférence intitulée « Prendre soin de vos enfants nuit gravement à vos indemnités de rupture ! » a traité de la discrimination à l'égard des femmes en cas de licenciement pendant un crédit-temps pour prendre soin d'un proche. Elle était présentée par Amaury Mechelynck, doctorant à l'ULB.

F. Revue Sextant : « Le rideau déchiré. La sexologie à l'heure de la guerre froide »

En 2021, la revue Sextant des Editions de l'Université de Bruxelles, spécialisée en études sur les femmes et le genre, s'est enrichie d'un nouveau numéro intitulé « Le rideau déchiré. La sexologie à l'heure de la guerre froide ». Edité par Sylvie Chaperon, Carla Nagels et Cécile Vanderpelen-Diagre, ce numéro rassemble les contributions de Wannas Dupont, Taline Garibian, Alain Giami, Dagmar Herzog, Luciana Jinga, Agnieszka Kościańska et Lutz Sauerteig.

Partant de la constatation que la guerre froide n'a pas été qu'un bras de fer entre deux puissances politiques mesurant leurs capacités militaire, nucléaire, technologique et scientifique mais que s'y jouait également une lutte pour gagner un pouvoir d'influence au plan culturel, les études présentées dans ce numéro montrent que, dans le domaine de la sexologie, le rideau qui séparait le bloc de l'Est de celui de l'Ouest était pour le moins déchiré.

Les scientifiques et leurs théories sur la sexualité étaient néanmoins marqués, tant à l'Est qu'à l'Ouest, par une valorisation de la famille traditionnelle et une hantise de l'homosexualité. Mais à partir de ces valeurs communes, les différentes contributions reprises dans cette édition montrent que les sexologues des deux blocs ont tenté d'élaborer une expertise en adéquation avec le supposé savoir scientifique, les directives du régime dont ils dépendaient et une société progressivement conquise par le discours de la révolution sexuelle.

G. Ouvrage : « Généalogies des corps de Donna Haraway. Féminismes, diffractions, figurations »

La collection « Genre(s) & Sexualité(s) » des Editions de l'Université de Bruxelles a publié un ouvrage de Nathalie Grandjean, docteure en philosophie, administratrice du réseau belge d'études de genre Sophia et membre du comité de gestion du Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre, proposant un commentaire généalogique sur la question du corps dans les travaux de la biologiste et philosophe féministe des sciences, Donna Haraway.

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

En février 2021, un ouvrage de Bérengère Marques-Pereira, sociologue, Professeure à la Faculté de Philosophie et Sciences sociales de l'ULB et membre de l'équipe de STRIGES, intitulé « *L'avortement dans l'Union européenne. Acteurs, enjeux et discours* », a été publié aux Editions du Centre de recherche et d'information socio-politiques (CRISP).

En comparant le régime légal de l'avortement dans les différents pays de l'Union européenne et l'effectivité de son droit d'accès, et en retraçant l'évolution du débat politique en Belgique, l'auteure apporte un regard inédit et comparatif sur les discours et les pratiques qui prévalent en matière de droit à l'avortement à travers l'Europe. Cet examen met en lumière à quel point la revendication du droit à l'interruption volontaire de grossesse et la reconnaissance institutionnelle de ce droit sont façonnées par une panoplie d'interventions de réseaux d'acteurs nationaux et internationaux.

I. Carnet de recherche : « Genre et esthétique du vélo »

En janvier 2021 a été mis en ligne le carnet de recherche « Genre et esthétique du vélo », un projet financé par le F.R.S- FNRS, porté conjointement par le Laboratoire architecture et sciences humaines de l'ULB, en collaboration avec STRIGES, et le Centre de recherches et d'interventions sociologiques de l'Université Saint-Louis – Bruxelles. Son objectif est d'investiguer sur la manière dont le genre interagit avec l'esthétique dans la construction actuelle des pratiques, équipements et infrastructure du vélo et construire ainsi une meilleure compréhension du potentiel des dynamiques de genre dans le développement de villes durables. Centrée sur les cultures cyclistes émergentes à Bruxelles, la recherche développe une approche originale, aux croisements de la sociologie de l'objet et des méthodes visuelles et mobiles, qui déploie le concept d'imaginaire pour examiner les multiples matérialités du vélo. Sur le long terme, la prise en compte de la dimension esthétique des mobilités vise à dépasser les conceptions immatérielles et désincarnées de la durabilité, à déconstruire les approches dominantes et à contribuer de la sorte à la fois à l'équité de genre et à l'émergence de villes plus durables.

J. Des quotas pour promouvoir l'égalité des chances dans la recherche

Partant du constat qu'un demi-siècle après l'introduction du suffrage féminin instaurant l'égalité politique entre femmes et hommes en Suisse, les premières y sont toujours fortement sous-représentées aux postes scientifiques clés et que ces inégalités de représentation dans les positions dirigeantes ont des conséquences néfastes pour la société, la présidence du Conseil

du Fonds national suisse de la recherche (FNS) a décidé d'introduire un quota de femmes au sein de ses organes d'évaluation.

Concrètement, la proportion de femmes et d'hommes doit désormais atteindre au moins 40 % au sein du Conseil de la recherche. Pour ce qui concerne les organes d'évaluation propres à une discipline, le taux doit être ajusté en fonction du domaine de recherche concerné. Dans les disciplines où les femmes sont traditionnellement sous-représentées, leur proportion devra alors être supérieure de 20 points à la moyenne. A titre d'exemple, si les femmes représentent 10 % du corps professoral d'une discipline, le FNS établira un taux de 30 % pour les organes d'évaluation relevant de celle-ci. L'ambition est d'atteindre cet objectif d'ici 2026.

En introduisant ces quotas, le FNS vise à offrir plus de visibilité aux femmes dans les instances en charge de la politique scientifique, à conférer un poids plus important aux intérêts des femmes et à la pluralité des perspectives, à assurer une répartition plus équilibrée du pouvoir et à améliorer la collaboration grâce à une plus grande diversité. Par l'instauration de cette mesure, le FNS entend également jouer un rôle de précurseur en matière d'égalité des chances auprès de ses différents partenaires dans le domaine de la science et de l'encouragement à la recherche.

Christine Decaestecker, professeure à l'Ecole polytechnique de Bruxelles et membre du réseau interne des personnes de contact genre, a salué cette initiative et exprimé le souhait que le F.R.S-FNRS s'en inspire.

K. Prix Xavier Mabille de la meilleure thèse en science politique

Le Département de Science politique ULB (SciencePo ULB) accueillait, du 7 au 9 avril 2021, le congrès conjoint des associations francophones de science politique et celui de l'association belge francophone de science politique (ABSP-CoSPOF). A cette occasion, le chercheur Ahmed Hamila, membre de l'Atelier Genre(s) et Sexualités(s), s'est vu décerner le prix Xavier Mabille de la meilleure thèse en science politique intitulée « Sortir du placard, entrer en Europe : la fabrique des réfugiés LGBTI en Belgique, en France et au Royaume-Uni ».

Ce travail de recherche met en avant la difficulté des demandeuses et des demandeurs d'asile LGBTI, persécutés dans leur pays d'origine, de « prouver » leur orientation sexuelle à leur arrivée en Europe et d'obtenir ainsi le statut de réfugié. Amhed Hamila identifie les facteurs qui expliquent que, malgré le régime d'asile européen commun, les critères d'octroi du statut de réfugié aux demandeurs d'asile invoquant des persécutions du fait de leur orientation sexuelle diffèrent considérablement d'un pays de l'Union à l'autre.

L. Rapport du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes sur l'impact du Covid-19

Le 19 avril 2021 s'est tenu un webinaire du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes – dont l'ULB est membre – sur les conséquences en termes de genre de la crise sanitaire du Covid-19. Les résultats de l'étude menée pendant un an par les membres de ce Conseil y étaient présentés. Il a été constaté que cette période a été marquée par un net recul de l'égalité de genre à Bruxelles, et ce à tous les niveaux. Emploi, entrepreneuriat, formation, précarité, violence, santé, rien ni personne n'a été épargné et tout particulièrement les femmes qui ont payé le plus lourd tribut à cette crise. Des recommandations visant à répondre à ces

constatations préoccupantes ont été proposées. Elles sont reprises dans un document intitulé « 19 chiffres chocs, 19 recommandations phares »³.

M. Webinaire : « Europe's road to gender equality in research : Learning from the best European performer – Portugal »

Patricia Mélotte, Personne ressource genre et diversité de l'ULB, a incité les membres de la communauté universitaire à se connecter le 16 juin 2021 à un séminaire en ligne qui a réuni, sur la plateforme *Zoom*, des membres du projet européen MINDtheGEPs (Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans), des représentants des institutions de l'Union européenne et un comité d'expertes et d'experts du Portugal pour débattre des performances de ce pays européen qui se distingue particulièrement en matière d'égalité de genre.

Les débats se sont déroulés en deux temps. La première session a examiné les facteurs de succès, au Portugal, en matière d'égalité de genre et la manière dont l'exemple pourrait être reproduit à travers l'Europe. La seconde traitait des interventions stratégiques permettant, par le biais de la mise en œuvre de plans d'égalité de genre, de la réaliser en pratique.

³ [CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_19-CHIFFRES-CHOCS_FR_2021_DEF.pdf \(irisnet.be\)](#)

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

De tout temps, la communauté de l'ULB a exprimé un fort engagement citoyen pour la promotion des femmes ainsi que pour l'égalité des sexes et des genres, tant en son sein qu'à l'extérieur de ses murs. Les diverses activités qui ont été organisées durant l'année académique 2020-2021, à savoir des expositions, des projections cinématographiques, des ouvrages, des colloques et des conférences, 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. Conférence - débat « Women in STEM and gender challenges »

En septembre 2020, Pascale Lybaert, chargée de cours à la Faculté de Médecine et membre de la délégation du corps académique, a diffusé au sein de l'Université un lien Internet permettant d'assister à une conférence-débat retransmise en *live* sur le site de l'American Society for Biochemistry and Molecular Biology.

La séance traitait des effets aggravants de la pandémie de Covid-19 sur l'accès – déjà très restreint en temps normal – des femmes à une carrière académique de chercheuse dans le domaine des STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*). Le débat était précédé par l'intervention de deux éminentes professeures : Suzanne Barbour, professeure de biochimie et de biophysique à l'University of North Carolina Graduate School, et Martha Cyert, professeure et présidente du Département de biologie à la Stanford University. Les différents obstacles auxquels les femmes font face à chaque étape de leur carrière académique ont été débattus ainsi que l'intérêt de mener des politiques favorisant l'égalité de genre dans ces domaines. L'impact délétère des conditions de travail particulières générées par la crise sanitaire sur la vie professionnelle de ces femmes chercheuses (télétravail en présence des enfants, etc.) a également été souligné.

B. Partage d'expériences universitaires en matière de politiques d'égalité de genre

L'Universidad Nacional Autónoma de México a pris l'initiative, en collaboration avec El Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, d'engager une « conversation » (*conversatorio*) avec l'ULB, par les voix de David Paternotte, Valérie Piette et Laurent Licata, sur les politiques respectives des deux institutions en matière d'égalité de genre. Les échanges avec les collègues mexicains se sont déroulés en *live streaming*, sur YouTube, les 21 et 30 octobre 2020⁴.

C. Table ronde : « Inégalités de genre dans l'espace académique face à la pandémie »

Le Centre régional francophone de recherches avancées en Sciences sociales de l'Université de Bucarest et le Centre de l'égalité des chances de la Faculté de Sciences politiques de cette même université ont organisé, le 3 décembre 2020, une table ronde en ligne sur la thématique

⁴ <https://www.youtube.com/watch?v=te87irZD1I8>
<https://www.youtube.com/watch?v=QJsHRw03qBM>

de genre dans le monde académique, et plus particulièrement sur les conséquences de la pandémie de Covid-19 au sein de celui-ci.

Les interventions traitaient notamment de la manière dont cette période particulière a affecté le travail et la vie personnelle des universitaires ainsi que les facteurs susceptibles d'influencer l'égalité des chances et la qualité de vie de ceux-ci. Plusieurs pistes visant à renforcer les stratégies universitaires et politiques à cet égard ont été présentées.

Les débats qui s'en sont suivis ont permis aux participants issus de diverses universités européennes de témoigner de leur expérience face aux changements subis dernièrement au sein du monde académique dans le contexte de la pandémie. La Belgique y était représentée par la voix de Patricia Mélotte, Personne ressource genre et diversité de l'ULB.

D. Bourse Stéphane Hessel 2020 : création du QG

Créée en 2014, la bourse Stéphane Hessel subsidie des projets citoyens et solidaires initiés par les étudiantes et les étudiants de l'Université. Cette année, le jury a récompensé cinq projets parmi lesquels la création d'un lieu d'accueil *queer*. Cet espace de socialisation *safe*, ni festif ni nocturne, porte le nom de QG. Il vise à accueillir les jeunes LGBTQIA+ en leur proposant des activités socio-culturelles, un accompagnement pédagogique ainsi qu'un *dressing* non genré.

E. L'ULB et la VUB défendent les études de genre en Roumanie

En juin 2020, le Parlement roumain a adopté une loi qui pourrait conduire à l'interdiction des études de genre dans ce pays. Cependant, le Président de Roumanie, Klaus Johannis, ne l'a pas promulguée mais l'a renvoyée devant la Cour constitutionnelle.

Annemie Schaus et Caroline Pauwels, respectivement Rectrice de l'ULB et de la VUB, estimant que cette loi, si elle était adoptée, porterait gravement atteinte à la liberté académique, à la liberté de recherche, à l'autonomie des universités et à la liberté d'expression, ont décidé, au nom de leur institution, de signer un mémoire d'*Amicus Curiae* demandant à la Cour constitutionnelle de Roumanie de déclarer cette loi inconstitutionnelle.

Cette prise de position s'inscrit dans un mouvement international de soutien à la liberté académique et aux études de genre en Roumanie, soutenu par le Conseil des Recteurs de la Fédération Wallonie-Bruxelles (CREF) et plusieurs recteurs en Belgique et à l'étranger.

F. La féminisation du football

A l'initiative conjointe du Centre d'étude de la vie politique (CEVIPOL) de l'ULB, dirigé par le professeur Jean-Michel De Waele, et de l'Institut des Sciences du sport de l'Université de Lausanne, un colloque international et pluridisciplinaire sur les enjeux politiques, sociologiques et culturels liés à l'accès des femmes au football s'est tenu en ligne, sur la plateforme *Zoom*, les 9 et 10 octobre 2020.

Partant du constat que le football apparaît encore aujourd'hui comme un domaine masculin, les échanges visaient à déterminer dans quelle mesure ce sport peut constituer le théâtre de nouvelles luttes pour l'égalité. Un large spectre de thématiques a été abordé lors de ces deux

journées d'échanges, allant des enjeux théoriques et des perspectives de recherche relatives à cette pratique dans le cadre d'études de genre à ses représentations médiatiques en passant par les défis liés à la professionnalisation du football féminin.

G. « Ça m'saoule, j'ai plus de capotes »

L'asbl O'YES (Organization for Youth Education & Sexuality) a pour mission de transmettre un savoir relatif au corps et à l'identité, aux émotions, aux comportements adéquats à adopter au sein de la société ainsi qu'aux droits sexuels et reproductifs. Cette association forme chaque année les déléguées et les délégués écoresponsables de l'Association des cercles étudiants de l'ULB porteurs du projet de promotion de la santé et de la réduction des risques intitulé « Ça m'saoule, j'ai plus de capotes ». Depuis 2017, ces derniers animent un parcours pédagogique, constitué des stands de sensibilisation, qui se déroule sur deux jours au mois d'octobre.

Cette année, la pandémie de Covid-19 ayant empêché la tenue des stands sur le campus, les responsables du projet ont développé des publications en ligne. Des cadres informatifs ont été accrochés dans les sanitaires du campus Erasme. Ils permettent de promouvoir les différentes actions menées et de diffuser les liens Internet utiles. Enfin, un quiz interactif sur le thème des infections sexuellement transmissibles (IST) est en cours d'élaboration.

H. FRESH ULB

Le collectif étudiant FRESH ULB (Fight Racism, Exclusion, Sexism and Harassment) créé en novembre 2019 a dû lui aussi adapter ses animations en raison de la crise sanitaire. Différents contenus destinés à sensibiliser les étudiants à la problématique du consentement, de la violence à l'égard des femmes, de la sérophobie, du sexisme, de la grossophobie, etc. ont été publiés sur les réseaux sociaux.

I. Une Saint-Verhaegen toujours engagée

De l'initiative de l'Association générale des étudiants de modifier, en 1939, le déroulement de la Saint-Verhaegen, en remplaçant le cortège habituel par une vaste collecte de fonds destinée aux familles de soldats engagés dans le second conflit mondial du XX^e siècle, est née, voici plusieurs années, l'idée de consacrer une journée en faveur d'une œuvre sociale et l'instauration d'une quête organisée dans les rues de Bruxelles durant la semaine qui précède la Saint-Verhaegen.

En cette année de crise sanitaire où toutes les manifestations culturelles ont dû être annulées, les étudiantes et les étudiants de l'ULB n'ont pas renoncé à leur engagement, fortement représentatif des valeurs de l'Université. Une quête a ainsi été organisée sur la plateforme *Twitch* et le montant des dons récoltés versé au Centre de prévention des violences conjugales et familiales.

J. L'égalité entre femmes et hommes en 2020

ULB Alumni, mieux connue sous le nom d'Union des Anciens Etudiants de l'ULB (UAE), est à la source de l'initiative d'une rencontre avec une jeune asbl créée par des femmes, juristes et féministes, du nom de Fem&L.A.W (pour *International Feminist Legal Association for Women's rights*) dont l'objectif social est au confluent du droit et des féminismes.

La rencontre, intitulée « Quelle égalité entre femmes et hommes en 2020 ? » s'est déroulée en ligne le 4 février 2021. Le constat que, malgré son inscription dans la Constitution belge et de nombreux instruments légaux internationaux, l'égalité entre toutes et tous est toujours loin d'être effective a donné lieu à un débat animé par Thomas Gillet, Président de l'UAE. Emma Delwiche et Estelle Didi, toutes deux avocates et respectivement co-Présidente et membre de l'association Fem&L.A.W, en étaient les invitées d'honneur.

K. Controverse sur l'écriture inclusive

En France, une soixantaine de députés de la majorité (LREM) et de droite ont appelé à interdire l'écriture inclusive dans les documents administratifs. En Belgique également, le débat est ouvert sur l'opportunité d'en généraliser l'usage.

Le 2 mars 2021, deux quotidiens belges ont traité de la question, sous des angles différents, dans leurs éditions respectives.

Dans la rubrique « Débats » de *La Libre Belgique*, Laurence Rosier, professeure de linguistique à l'ULB et Conseillère pour la politique de genre auprès de la Rectrice était invitée à exprimer son point de vue et ses arguments en faveur de son utilisation. Selon cette dernière, l'écriture inclusive permet de donner plus de visibilité aux femmes, de préciser le discours et de nommer la réalité de manière plus juste. Représentant le camp des « contre », Etienne de Montely, écrivain et rédacteur en chef du *Figaro littéraire*, a déclaré pour sa part que l'écriture inclusive mettait en danger l'harmonie de la langue française et procédait d'une idéologie individualiste.

Dans *Le Soir*, c'est la question de la progression de son usage qui était posée. Laurence Rosier était également l'une des spécialistes interviewées. Elle a pointé la créativité stimulante de ce mouvement et évoqué des expériences psychocognitives réalisées sur des enfants en bas âge montrant la pertinence de son usage.

L. Femmes, arts, sciences et technologies (F.A.S.T)

Organisé en collaboration avec l'association OHME et la plateforme Psst Mlle, F.A.S.T est un événement qui s'est concrétisé par une exposition ayant pour objectif de mettre en valeur les femmes à travers le prisme de l'art, la science et la technologie. Elle s'est tenue durant la semaine du 1^{er} mars 2021 sur le campus du Solbosch.

La journée du 4 mars était plus spécifiquement consacrée à la présentation de performances et d'installations artistiques et participatives, qui se sont déroulés dans le Foyer culturel et la salle Delvaux. Le volet artistique était enrichi par des conversations entre les artistes et les chercheuses, en lien avec les domaines scientifiques explorés par leurs travaux.

M. Cinéma : « Joséphine Baker, première icône noire »

Réalisé par Iliana Navaro, le film « *Joséphine Baker, première icône noire* » a été diffusé sur la plateforme Charleroi Danse du 5 au 16 mars 2021. A l'origine de cette initiative, ULB Charleroi, le PointCulture Charleroi, Cinergie, la Bibliothèque Langlois et Charleroi Danse.

Adulée en Europe, Joséphine Baker se heurta au racisme dans son pays natal, les Etats-Unis. Le film revient sur le récit de sa vie hors du commun, de ses combats et de la manière dont elle a fait évoluer les mentalités.

N. Conférence : « Femmes politiques et Covid »

Ayant occupé le devant de la scène médiatique depuis le début de la pandémie, les femmes politiques – notamment Sophie Wilmès, Angela Merkel ou Kamala Harris – ont été fréquemment saluées pour leur bonne gestion de la crise sanitaire, générant de la sorte un effet « tremplin » pour les femmes, dans un monde politique resté jusqu’ici très masculin.

La conférence intitulée « Femmes politiques en temps de Covid : vers une consécration ? », organisée le 23 mars 2021 par ULB Charleroi et la plateforme citoyenne Femmes de Mars, a donné l’occasion aux participantes et aux participants de débattre de ce phénomène.

O. Colloque : « Mon choix – Réseaux et pratiques dans l’histoire de l’avortement en Europe (XX^e – XXI^e siècles) »

Béregère Marques Pereira, professeure en sciences politiques à l’ULB, et Juliette Masquelier, chargée de recherche F.N.R.S, toutes deux membres de la Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l’égalité et la sexualité (STRIGES), ont participé, le 21 avril 2021, à un colloque transnational et multidisciplinaire sur le processus de dépénalisation et l’évolution de la législation de l’avortement en Europe de la moitié du XX^e siècle à nos jours. Des historiennes, des sociologues et des anthropologues se sont penchées sur les actrices et acteurs principaux qui ont soutenu ou se sont opposés à la dépénalisation ainsi que sur les pratiques de mobilisation et de lutte pour l’obtenir.

P. Online workshop : « Europe -Thailand transnational migration : intimacy, sexuality and gender »

Le 6 mai 2021, les membres du Laboratoire d’anthropologie des mondes contemporains (LAMC) ont organisé, en collaboration avec l’Université Mahidol (Thaïlande), un atelier en ligne traitant des conséquences des flux migratoires entre l’Europe et la Thaïlande sur les relations entre les sexes, les classes sociales et la cellule familiale.

Ces dernières années, l’Europe est devenue la destination privilégiée des *kathoey* (femmes transgenres) et des travailleuses et travailleurs saisonniers thaïlandais dans le nord de l’Europe. Malgré le durcissement des politiques migratoires dans nombre de pays européens, la migration thaïlandaise continue de prospérer, notamment par les canaux du mariage et du regroupement familial. Dans le même temps, la Thaïlande est devenue une destination touristique et de retraite de longue durée pour un nombre croissant d’Européens, principalement des hommes, dont beaucoup entretiennent des relations amoureuses voire conjugales avec des femmes thaïlandaises ou nouent des relations homosexuelles avec des hommes thaïlandais. Le séminaire traitait de ces mouvements migratoires qui ont modifié les relations entre les sexes, les classes sociales et la cellule familiale des deux côtés de la migration. A l’aide d’approches comparatives et interdisciplinaires, les échanges portaient sur les développements récents sur cette question, en particulier en cette période de pandémie mondiale qui entrave les mouvements de population. La rencontre virtuelle rassemblait des chercheuses et des chercheurs de premier plan en Europe et en Thaïlande.

Q. Webinaire : « Généralisation de l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS) en milieu scolaire bruxellois francophone »

Le 17 juin 2021, la Ministre-Présidente de la COCOF, Barbara Trachte, et le Service des affaires sociales de la COCOF ont organisé un webinaire afin de présenter les résultats de la recherche consacrée à la généralisation de l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS) en milieu scolaire bruxellois francophone. Cette recherche a été conduite conjointement par une équipe de l'Ecole de Santé publique et du Département d'économie appliquée (DULBEA) de l'ULB.

R. 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 8 septembre 2020, 1^{er} décembre 2020, 2 mars 2021 et 1^{er} juin 2021. Son objectif est de promouvoir et d'améliorer la participation équilibrée des femmes et des hommes aux carrières scientifiques et académiques. Chaque université y est représentée. C'est l'ULB qui assume actuellement la présidence du Comité, par la voix de Jean-Christophe Leloup. Patricia Mélotte, Personne ressource genre et diversité pour l'ULB, et Laurence Rosier, Conseillère de la Rectrice à la politique de genre, y siègent également.

Le 11 février 2021, à l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science, le Comité femmes et sciences a organisé, pour la quatrième année consécutive, un colloque qui a pris la forme d'un webinaire en raison des conditions sanitaires. Il a été consacré à la présentation des travaux de recherche primés dans le cadre de son Prix exceptionnel « Genre et Covid-19 ». Dans le contexte de la pandémie, la thématique de l'édition 2021 s'est imposée afin de soutenir la recherche sur les conséquences de la crise sanitaire, en lien avec la question du genre et de l'égalité des sexes.

Le Prix « Genre et Covid-19 », lancé en juillet 2020, était ouvert à toute discipline de recherche et portait sur les domaines scientifiques suivants : sciences humaines et sociales, sciences de la santé, sciences et techniques, et art. Pour ce qui concerne l'ULB, deux études soumises dans la catégorie des sciences de la santé ont été primées.

D'une part, le premier prix a été attribué à Mathilde Roux pour son mémoire effectué en dernière année de médecine sous la supervision de Serge Rozenberg, chercheur au sein du Service de psychologie du développement et de la famille en Faculté de Médecine. L'étude portait sur « l'évaluation de l'impact de la crise sanitaire liée au Covid-19 sur le délai de présentation des victimes de violences sexuelles au sein d'un centre de référence de prise en charge ».

D'autre part, le second prix récompensait Maud Deny, doctorante au Laboratoire de pédiatrie de la Faculté de Médecine, pour son travail de recherche sur le « rôle potentiel des micro-ARNs liés au chromosome X dans le dimorphisme sexuel du SARS-Cov2 ».

Par ailleurs, la réunion du 1^{er} juin 2021 a permis aux membres d'assister à la présentation du rapport interinstitutionnel 2018-2019 des Personnes de Contact Genre⁵. Suite à l'exposé de ses points les plus marquants, le Comité a décidé d'entamer un travail de réflexion en vue de proposer une modification du Décret « Paysage » quant aux connotations genrées des appellations de grades et de filières. Le Comité femmes et sciences a également été sollicité par le Cabinet de la Ministre Glatigny afin de remettre un avis sur la présence des femmes dans le domaine de la recherche. Afin de répondre à cette demande, un Groupe de travail a été constitué.

S. Du tac au tac avec Azzura Tafuro : « Le féminisme et la dépénalisation de l'avortement en Italie »

Azzurra Tafuro, postdoctorante au sein de la Maison des Sciences humaines / STRIGES, bénéficie d'un financement Marie Skłodowska-Curie dans le cadre du projet Genre, émotions et identité nationale. Elle concentre sa recherche sur le débat public autour de la législation sur l'avortement en Italie. Plus spécifiquement, ce travail vise à analyser l'impact social et culturel d'une célèbre loi de ce pays (Loi n° 194) en se focalisant sur l'utilisation des émotions dans le discours public, les changements des mœurs sexuelles, des habitudes contraceptives et des liaisons de genre dans l'Italie des années septante.

A la mi-avril 2021, le site de l'Université a publié les réponses « du tac au tac » de la chercheuse à l'occasion d'une conversation menée sous la forme du questionnaire de Proust (un livre ?, une chanson ?, une personnalité ?, etc.). Cet échange a également été l'occasion, pour Azzurra Tafuro, d'évoquer le féminisme en Italie et les contestations autour de la loi pour la dépénalisation de l'avortement dans son pays d'origine.

T. Conférence - débat : « Santé, famille et travail. Inégalités de genre en situation de pandémie »

La Commission genre de la Faculté des Sciences psychologiques et de l'Éducation a organisé, le 11 mai 2021, une conférence-débat en ligne sur le thème des inégalités de genre générées par la crise sanitaire du Covid-19. Les interventions de Patricia Mélotte, Personne ressource genre et diversité, ainsi que celles de Valérie Piette et Sandrine Detandt, respectivement historienne et psychologue clinicienne, qui se sont tour à tour exprimées sur cette problématique, étaient entrecoupées de débats virtuels.

U. L'Equality Law Clinic et La Refugee Law Clinic s'emparent de questions liées au genre

L'Equality Law Clinic de l'ULB, co-dirigée par Emmanuelle Bribosia et Isabelle Rorive, permet aux étudiantes et étudiants, portés par un désir d'engagement, de contribuer concrètement à la promotion des droits fondamentaux, de l'égalité et de la justice sociale, en travaillant au profit de groupes défavorisés ou exclus, selon une approche combinant le local et le global. Durant l'année académique 2020-2021, de nombreux projets de promotion de l'égalité de genre ont été réalisés dans le cadre de la clinique :

⁵ https://www.ares-ac.be/images/Femmes_sciences/Rapport-interinstitutionnel-sur-l-etat-de-l-egalite-de-genre-2018-2019.pdf

- un mémorandum relatif à la modification du système d'enregistrement des données sexuées et genrées centré sur les liens entre les mouvements féministes et les droits des personnes trans* et inter*. L'objectif était de répondre à l'inquiétude de certains mouvements féministes quant à la suppression de l'enregistrement du sexe ou de l'identité de genre comme élément de l'état civil d'une personne ;
- l'organisation d'un séminaire scientifique interdisciplinaire intitulé « Au-delà de « F » et de « M », repensons les catégories de sexe et de genre » qui s'est tenu le 22 avril 2021 à l'ULB en présence notamment de Sarah Schlitz, Secrétaire d'Etat fédérale à l'égalité des genres, à l'égalité des chances et à la diversité ;
- un mémorandum proposant des recommandations pour la rédaction du futur Plan d'action national de lutte contre la violence faites aux femmes, à la suite du rapport du groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO) portant sur la manière dont la Belgique s'acquitte de ses obligations issues de la Convention d'Istanbul ;
- un mémorandum sur la « (Non)-mixité choisie. Questionnement et justification d'une pratique associative confrontée au droit de la non-discrimination ».

La Refugee Law, dirigée par Céline Verbrouck, confie à des étudiantes et étudiants des dossiers réels de demandes d'asile. Leur tâche consiste en la rédaction d'une lettre d'accompagnement à l'appui de celles-ci. Lors de la sélection des dossiers, une attention particulière est émise à l'égard de demandes d'asiles portant sur une dimension de genre (mutation génitale féminine, mariage forcé, LGBTQI+, etc.).

TROISIEME PARTIE

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.

Habituellement, le Service des archives et des bibliothèques de l'ULB encode chaque année les mémoires de fin d'études et les thèses de doctorat reçus au format papier. Cependant, en raison de la crise sanitaire qui a sévi en 2020-2021, très peu de mémoires ont été déposés sous cette forme. Cependant, le dépôt électronique des mémoires s'étant généralisé dans une majorité des facultés, l'équipe informatique du Service des archives et des bibliothèques s'est attelée à l'extraction de ces données. Pour ce qui concerne les thèses de doctorats, l'opération a été réalisée à partir de DI-fusion, le dépôt institutionnel.

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, patriarche, 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.

3.1. MEMOIRES DE FIN D'ETUDES

	Auteur.e	Titre	Promotrice ou promoteur*
1)	Achaibi, Hamza	Les politiques de diversité dans le secteur public	Ouali, Nouria
2)	Adeye, Adebissi	Feminists from the margins : reasons and forms of their engagement	Paternotte, David
3)	Ahmed Ammar, Ambre	Femmes et diplomatie	
4)	Akdogan, Yagmur	Les stratégies de lutte contre les inégalités de genre dans les organisations syndicales	
5)	Aljeaid, Abeer	The role of goverment support in women entrepreneurship in the Kingdom of Saudi Arabia	Roudart, Laurence
6)	Ballant, Lucile	La perte de virginité en tant que rite de passage hétérocentré	
7)	Barridez, Lucie	La liberté comme absence de domination : une promesse d'égalité	Pranchère, Jean-Yves
8)	Barry, Hasiatou	La lutte contre le mariage des enfants au Sénégal	Maskens, Maité
9)	Bastiaans, Aurore	Le coming out au travail : les travailleurs LGBT de l'ULB	Paternotte, David
10)	Benlachhab, Ibtissame	Les mères travailleuses : la difficile conciliation entre vie privée et vie professionnelle	Hamzaoui, Mejed
11)	Berimana, Chanel	Chômage des femmes et entrepreneuriat : enjeux et limites	Hamzaoui, Mejed

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

12)	Bernaerts, Lucas	Effet dévolutif de la case de tête et représentation politique des femmes dans les conseils communaux belges en 2018 : analyse comparative des résultats de la province de Hainaut, de la province d'Anvers et de la Région de Bruxelles-Capitale	Delwit, Pascal
13)	Bernard, Jean-Lou	L'inégalité salariale : une comparaison Allemagne, Belgique, France à travers des politiques économiques	Jepsen, Maria
14)	Bernard, Thaïs	Penser et construire un nouveau rapport entre hommes et femmes via le milieu scolaire primaire en France	Pinsart, Marie-Geneviève
15)	Bindscheid, Cheyenne	Femmes migrantes : de l'invisibilisation à la reconnaissance ? Le Gender Mainstreaming et ses effets sur les politiques d'accueil dans l'Union Européenne et en Belgique	Torrekens, Corinne
16)	Block, Mathilde	Les enjeux de la distribution du cinéma de genre face à la révolution de l'internet	Van Hee, Olivier
17)	Bourazma, Sarah	Etude sur une communauté féminine du haut Moyen Âge : le Rotulus de Maubeuge	Wilkin, Alexis
18)	Brahy, Mathilde	Maman, qu'est-ce qu'on mange ? L'espace cuisine domestique en tant qu'acteur dans l'évolution du rôle social des femmes	Cohen, Maurizio
19)	Brassart, Mazarine	Les mobilisations féministes pour la prise en compte des violences de genre dans les demandes d'asile en Belgique	Marques Pereira, Bérengère
20)	Brasseur, Pauline	L'intégration de la femme dans l'armée a-t-elle déclenché un processus de changement social au sein des Forces Armées ?	Desmarez, Pierre
21)	Briot, Christa	Légalisation de l'avortement en Argentine : stratégies militantes des mouvements féministes	Piette, Valérie
22)	Brognet, Solenne	Coéducation, coinstruction et mixité : des écoles "séparées" aux écoles "mixtes"	Piette, Valérie

23)	Bruck, Danielle	L'approche du Human-centered design appliquée au domaine du développement international. Le cas de l'accès aux services essentiels de santé sexuelle et reproductive pour les jeunes femmes au Burkina Faso	
24)	Bruna, Laurie	La défense d'intérêts de genre en Europe : Le lobby européen des femmes en proie à la normalisation sociale ? Le cas de la prostitution	Foret, François
25)	Burattini, Alessandro	La question du genre en formation professionnelle	Jacobs, Dirk
26)	Carpin, Violette	La non-mixité de genre dans le cours d'éducation physique en secondaire en Fédération Wallonie-Bruxelles, pratiques contrastées d'écoles	
27)	Cavenaile, Pauline	La lutte contre le féminicide au Mexique	Marques Pereira, Bérengère
28)	Chiappone, Elza-Marie	L'inégalité homme-femme dans les sphères professionnelle et privée. Le cas des soins de santé en Belgique	Jacobs, Dirk
29)	Chikri, Assia	Les réseaux professionnels : analyse de l'appropriation du dispositif par les femmes	Goransson, Marie
30)	Crayssac, Laurie	La place des femmes au Parlement européen	Foret, François
31)	Davisseau, Capucine	Une guerre sur le corps des femmes : le viol, entre violence et impunité	Wilen, Nina
32)	De Haaij, Léa	L'invisibilisation du terrorisme domestique aux Etats-Unis	Van Haute, Emilie
33)	Defoy, Cindy	Influence de l'organisation du travail sur la répartition genrée du travail domestique. Le cas des policières aux horaires atypiques à Bruxelles	Verschueren, Nicolas
34)	Denayer, Mathilde	Why can't they get along ? Japan and South Korea's current foreign relations and the comfort women issue	Dimier, Véronique

35)	Denis, Sergine	Tourisme maternel	Paternotte, David
36)	Depas, Margaux	La sous-représentation des femmes dans les ETA : une exception à la féminisation du secteur non-marchand	O'Dorchai, Sile Padraigin
37)	Derbyshire Vieira, Yaiza	Female politicians and their views on gender violence : An analysis of Spanish female politicians' perceptions of the case of "La Manada"	Close, Caroline
38)	Di Muro, Atinka	Regard sur une expérience participative : étude in situ de la Sister's House	De Clerck, Philippe
39)	Doloris, Stéphanie	La dimension de genre dans la division du travail au sein des Centres de Jeunes : entre mixité et objet d'identification	Tojerow, Ilan
40)	Dupont, Vincent	La justice étudiante et la lutte pour les droits des femmes sur le campus	Truffin, Barbara
41)	Durocher-Hallien, Anouk	Les insoumuses	Louault, Frédéric
42)	Elmaouhab, Dyhia	La fonction sociale de la prostitution des femmes	Hamzaoui, Mejed
43)	Elm'Tili, Oumnia	Le rôle des politiques publiques dans la gestion de la discrimination à l'embauche	Lannoy, Pierre
44)	Fabre, Clara	La culture du "bloco" au carnaval de Rio de Janeiro : une nouvelle expression de l'identité féministe collective	Louault, Frédéric
45)	Fantuzzi, Francesca	Autrice de bande dessinée, une profession en cours de féminisation. Etat des lieux du phénomène dans la bande dessinée contemporaine en France	Vander Gucht, Daniel
46)	Farber, Alice	Freins et leviers de la détection des victimes de violences conjugales dans une population ciblée, par le médecin généraliste, à l'aide d'un outil dit "de l'entonnoir"	

47)	Feyeux, Laure	Les stéréotypes de genre chez les enfants d'une classe de petite section de maternelle. Dans quelle mesure les jouets favorisent-ils l'expression des stéréotypes de genre et des préjugés chez les enfants et comment peut-on expliquer l'apparition de ces stéréotypes à travers les explications des enfants ?	Melotte, Patricia
48)	Galiano Celestino, Maud	Rapts, viols et représentations de genre au XV ^e siècle	Deligne, Chloé
49)	Gideon, Naomi	Femme et agriculture en Bolivie : étude de cas au sein de la Cooperativa de Mujeres Productoras De Cítricos de Terebinto	Marques Pereira, Bérengère
50)	Glaude, Célia	La promotion des femmes dans les métiers des technologies de l'information et de la communication	Goransson, Marie
51)	Gorqaj, Majlinda	Gendering the Assembly of Kosovo	Paulis, Emilien
52)	Gravier, Sarah	L'impact du genre sur la sélection et la structure du Concours Reine Elisabeth	Dufour, Valérie
53)	Guyen, Zeynep	Les personnes LGBT sous le régime d'Erdoğan	Gurkan, Seda
54)	Hammadi, Oumayma	La revendication du droit à l'avortement en Argentine entre 2017-2018. Cas d'étude : le mouvement des foulards verts	Marques Pereira, Bérengère
55)	Hatto, Lena	La politique au féminin : une analyse du comportement représentatif descriptif et substantif des députées luxembourgeoises et des élues des communes de Luxembourg et de Differdange entre 2018 et 2019	
56)	Hecq, Nadison	La (ré)insertion socioprofessionnelle des femmes victimes de violences	Desmarez, Pierre
57)	Ikulu, Maguy	Egalité et diversité dans la représentation politique des femmes	Marques Pereira, Bérengère

58)	Job, Michele	Quelle est l'influence des pratiques de l'ONU sur la participation des femmes au sein des instances décisionnelles dans le cas du Programme d'action de Beijing au Rwanda ?	Lopez Lucia, Elisa
59)	Kashala, Marie Louise	La précarité du travail des auxiliaires de la petite enfance dans les crèches : conséquences en termes de motivation et d'organisation du travail	O'Dorchai, Sile Padraigin
60)	Kerckhove, Ophélie	The horror journey : analysis of the conspicuous but ignored violence against migrant and refugee women on the Eastern Mediterranean route	Lacroix, Justine
61)	Krmpotić, Tena	LGBT rights in Croatia : Europeanization and national identity	Lacroix, Justine
62)	Lafif, Hasna	The role of the National Initiative for Human Development in forging women as efficient agents in Morocco : Case study of a cooperative engaged in artisanal craft activities in Casablanca	Pomarede, Julien
63)	Lampaert, Marie	Processus d'empowerment des femmes mayas au Guatemala à travers la participation aux programmes d'ONG : le cas de l'association COINDI	Paternotte, David
64)	Larcin, Gwendoline	Se dire trans(genre) : de la dénomination collective à l'"autonomination"	Paternotte, David
65)	Larock, Caroline	Prostitution et maternité. Présentation des mères exerçant la prostitution à Bruxelles	Maskens, Maïté
66)	Lefang Fokou, Gislaine Esther	La problématique de l'insertion socioprofessionnelle des femmes originaires d'Afrique en Belgique (région de Bruxelles)	Hamzaoui, Mejed
67)	Linchamps, Charline	Les enjeux de la participation des partis politiques à la Belgian Pride	Close, Caroline
68)	Lindsay, Van	Women, Coffee, and European Development Policy	Lopez Lucia, Elisa

69)	Longby, Laura	L'articulation travail-famille : le cas d'une PME	Martinez-Garcia, Esteban
70)	Lossignol, Theo	Le travail à distance et l'équilibre entre la vie professionnelle et privée du travailleur	Van Hove, Lucy
71)	Lothaire, Nora	La présence des femmes dans une organisation à dominante masculine : les pompières et les officières du SIAMU de Bruxelles	Desmarez, Pierre
72)	Lucic, Mathilde	Enfermer les jeunes filles au XIX ^e siècle : les pratiques d'enfermement des mineures délinquantes au pénitencier de Liège (1848-1864)	Vanderpelen, Cécile
73)	Mach, Emilie	Le travail des assistantes sociales dans le cadre de la procédure du placement familial	Jacobs, Dirk
74)	Magneron, Romane	Les limites entre cinéma et pornographie depuis les années 2000 en France : des critères classifications cinématographiques flous à la censure	Pranchère, Jean-Yves
75)	Magrone, Mèri	Rapports de genre au sein du couple et accueil des migrant·e·s : le cas des hébergeuses de la Plateforme Citoyenne de Soutien aux Réfugiés en Belgique	Fresnoza-Flot, Asuncion
76)	Mairiaux, Apolline	Gender, politics and media : a critical discourse analysis of the portrayal of Theresa May and Boris Johnson in online newspapers	Close, Caroline
77)	Makilutila, Kisita	L'insertion professionnelle des femmes qualifiées et originaires d'Afrique subsaharienne en Belgique	Verhaagen, Alain
78)	Mandaka Ndunu, Mamie	L'efficacité du dispositif belge de la lutte contre le harcèlement moral au travail	Martinez-Garcia, Esteban
79)	Mannari, Lea	L'attention portée aux femmes dans l'élaboration des politiques publiques de santé : le cas des "travailleuses du sexe"	Dimier, Véronique

80)	Marais, Elisabeth	Menstrual Hygiene Management and Education, the Case of Dar es Salaam, Tanzania	Nahavandy, Firouzeh
81)	Maxel, Kelly	Le genre des espaces publics	Furnelle, Vincent
82)	Metko, Greis	Les droits des femmes en Albanie : l'impact de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sur la législation nationale	De Waele, Jean-Michel
83)	Meunier, Stéphanie	Pourquoi les joueuses de hockey sur gazon dans les catégories U14 jusque U19 abandonnent-elles leur sport et de quelle façon évolue leur motivation au passage sur grand terrain ?	Sinia, Emilie
84)	Michotte, Hélène	Le défi de la reconversion professionnelle d'aides ménagères en titres-services	Sylin, Michel
85)	Mio, Muriel	Les inégalités de genre dans le travail à temps partiel	O'Dorchai, Sile Padraigin
86)	Mohamed Robleh, Raisso	La dimension genrée de l'accueil de la petite enfance	Sacco, Muriel
87)	Molinaro, Matteo	Identité trans*: évolution des politiques publiques belges	
88)	Mouchon, Petros	La diversité en entreprise. Etude de cas	Jacobs, Dirk
89)	Mukandikwa Songa, Marc	La microfinance et l'empowerment des femmes : quel impact sur la réinsertion socio-économique dans la ville de Bukavu (RD Congo)	Hamzaoui, Mejed
90)	Nafaa, Majda	Quel rôle peuvent-jouer les séries transnationales dans la construction des fantasmes sexuels des téléspectatrices ?	
91)	Ntsah Ngono, Olga	Inégalités de genre entre les niveaux d'instruction et de formation et leurs répercussions sur le marché du travail au Cameroun	Verhaagen, Alain

92)	Odier, Charlotte	Mise à l'épreuve de la construction genrée des corps	
93)	Overloop, Rebecca	What is the place of women in Belgian political parties ? What are the inside informations of the glass ceiling and its consequences in the women's power in the political sphere	Pilet, Jean-Benoît
94)	Parmentier, Stéphanie	Connaissances, représentations, pratiques et freins en matière de contraception chez les jeunes hommes entre 18 et 20 ans	Huberland, Vincent
95)	Restrepo Borja, Deisi	L'influence actuelle des Comedores Populares sur la participation de la femme dans la production sociale de l'habitat, dans le district de Cerro Colorado, à Arequipa, Pérou	Lannoy, Pierre
96)	Rillh, Elana	Les conditions de travail des femmes artistes de cirque en Belgique francophone. Une double lutte vers la reconnaissance ?	Vanhaesebrouck, Karel
97)	Robbrecht, Barbara	Les représentations des femmes au III ^e siècle avant J.-C., à travers les Mimes d'Hérodas et les Idylles de Théocrite	Roubineau, Jean-Manuel
98)	Salmon, Salomé	La chirurgie de transition masculinisante du sein chez l'homme transgenre : étude rétrospective d'une série de 44 patients	Vico, Pierre
99)	Sánchez De La Fuente, Clara	Etude comparative des festivals bruxellois Massimadi et Pink Screens. Comment et pourquoi le Festival Massimadi, « Festival des films LGBT d'Afrique et de ses diasporas » et le Pink Screens Film Festival articulent leurs dimensions cinématographiques, militantes et divertissantes et quel impact sociétal cela crée ?	Andrin, Muriel
100)	Schaerlaeckens, Tifany	Puéricultrice et mère : comment s'opère l'articulation entre vie privée et vie professionnelle	O'Dorchai, Sile Padraigin
101)	Schoonderwoerd, Cindy	La condition de la femme à Sparte	Tsingarida, Athena

102)	Schumacher, Flore	Connaissances et attitudes des médecins généralistes sur la prise en charge de la contraception chez les femmes précaires à Bruxelles	
103)	Sobze Emaka, Georges Sidney	Alphabétisation et empowerment des femmes en République Centrafricaine	Verhaagen, Alain
104)	Sohrabi Zadeh, Elisa	Les Organisations Sociales de Bases exclusivement féminines à Arequipa, Pérou	Marques Pereira, Bérengère
105)	Tack, Sylvain	L'expérience de l'orientation sexuelle en milieu professionnel : le cas des hommes gais en Belgique	Paternotte, David
106)	Talhi, Chayma	Gender mainstreaming et mobilité durable : mariage impossible ?	Zaccai, Edwin
107)	Talhi, Imane	Le traitement institutionnel des plaintes pour discrimination à l'embauche	Jacobs, Dirk
108)	Tonus, Elise	La progression de l'égalité homme-femme : analyse des avantages économiques potentiels pour les entreprises	Jacobs, Dirk
109)	Tshiangala Lela, Cecilia	Travail-famille : en quoi les politiques actuelles favorisent-elles la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ?	Hamzaoui, Mejed
110)	Uwineza, Dorothée	Genre et développement : quelle approche genre intersectionnelle ?	Verhaagen, Alain
111)	Van Hecke, Zoé	Le genre et la diplomatie	Lopez Lucia, Elisa
112)	Verbraak, Simone	Les impacts de la maternité sur la conciliation vie privée-vie professionnelle des femmes cadres en Belgique	Ouali, Nouria
113)	Vitiello, Anna	Avoir des enfants à l'Anthropocène. A l'ère de la crise climatique, la procréation est-elle devenue une question épineuse ?	Bauler, Thomas
114)	Vural, Sercan	Le droit à l'avortement en Turquie et son évolution depuis 1983	Gurkan, Seda

115)	Wansart, Viviane	Le consentement des femmes en démocratie	Pranchère, Jean-Yves
116)	Yoni Assumini, Nene	La politique d'activation de l'emploi à Bruxelles : cas des femmes monoparentales	Hamzaoui, Mejed
117)	Zaouchi, Khalid	Est-ce que le télétravail permet une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle ?	Hamzaoui, Mejed
118)	Zurro Sánchez-colomer, Lucía	Gender in populist radical-right parties in Europe	Brack, Nathalie
119)	Bell Andrade, Juliette	Statistiques de genre, autodétermination et enregistrement du sexe à l'état civil : l'invisibilisation des marqueurs de genre comme juste compromis	Rorive, Isabelle
120)	Licata Chloé	En droit de la protection internationale, quelle reconnaissance pour les persécutions fondées sur des discriminations intersectionnelles ?	Rorive, Isabelle
121)	Bouhjar Abdelhakim	Suppression de l'identification du sexe à l'état civil et lutte contre les discriminations Faites aux femmes : alliances et / ou oppositions	Bribosia, Emmanuelle

3.2. THESES DE DOCTORAT

	Auteur.e	Titre	Promotrice ou promoteur
1)	Bacha, Aicha	La transmission intergénérationnelle de la violence dans les familles belges d'origine marocaine dont les enfants sont djihadistes. Selon les récits de vie de leurs mère	Nahavandy, Firouzeh
2)	Buelens, Mathieu	Géographies de la fécondité européenne contemporaine	Decroly, Jean-Michel
3)	Crosetti, Anne-Sophie	Sexuellement libre et responsable. Les centres catholiques de planning familial face à la "révolution sexuelle" (Belgique - 1950-1990)	Piette, Valérie
4)	De Grootte, Sarah	Regards croisés sur les mères célibataires et les épouses sans enfant dans le cadre de l'adoption sauvage au Maroc	Nahavandy, Firouzeh
5)	El Imayem, Nesrine	Comment calculer le montant de la contribution alimentaire pour les enfants en cas de séparation ? Elaboration d'une méthode dans le contexte belge	Tojerow, Ilan ; Plasman, Robert
6)	Jortay, Coraline	Pronominal Politics : (Un)Gendering Narrative and Framing Ambiguity in Chinese Literature, 1917-1937	Frangville, Vanessa
7)	Wetshodima Yole Yalonga, Vo	Répartition sexuée du travail dans les entreprises congolaises. Entre inégalités, exclusion sociale, respect des coutumes et engagement pour le développement	Nahavandy, Firouzeh

ANNEXES STATISTIQUES

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.

4.1. 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 plus de 3.000 membres. La ventilation entre les femmes et les hommes est stable, les premières étant majoritaires.

Les étudiantes sont plus nombreuses que leurs homologues masculins à avoir obtenu leur diplôme de premier cycle de base dans les secteurs de la Santé et des Sciences humaines et sociales (excepté dans les domaines de la Philosophie, des Sciences économiques et de gestion, et des Sciences de la motricité). 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 dépasser légèrement ceux des hommes. Au niveau de la diplomation, la parité tend à se rétablir dans le secteur des Sciences.

Relativement aux effectifs inscrits au doctorat par rapport à la diplomation, la tendance à l'augmentation en proportion des femmes dans les quatre secteurs observée pour la cohorte 2018-2019 ne se confirme pas. Dans celle de 2019-2020, la progression ne concerne plus que les doctorantes diplômées dans le secteur de la Santé. Néanmoins, les femmes restent majoritaires dans trois des quatre secteurs, celui des Sciences et techniques diplômant un nombre comparativement important de doctorants masculins.

Tableau 1 : Etudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULB pour l'année académique 2020-2021

	Nombre de personnes	%
Femmes	20.056	57,44
Hommes	14.860	42,56
Total général	34.916	100

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

Tableau 2 : Etudiant·e·s diplômé·e·s à l'ULB pour l'année académique 2019-2020

	Nombre de personnes	%
Femmes	4.836	59,89
Hommes	3.239	40,11
Total général	8.075	100

Source : db BANNER, situation en fin d'année académique 2019-2020

Tableau 3 : Etudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2020-2021 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	63,13	36,87	20.328
Philosophie	38,54	61,46	301
Langues, lettres et traductologie	73,86	26,14	1.733
Histoire, histoire de l'art et archéologie	58,10	41,90	1.019
Information et communication	70,61	29,39	1.184
Sciences politiques et sociales	61,24	38,76	3.978
Sciences juridiques	67,34	32,66	3.635
Criminologie	70,62	29,38	371
Sciences économiques et de gestion	43,66	56,34	4.379
Sciences psychologiques et de l'éducation	79,18	20,82	3.728
Santé	59,65	40,35	7.653
Sciences médicales	60,10	39,90	3.323
Sciences vétérinaires	81,50	18,50	254
Sciences dentaires	55,19	44,81	337
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	69,73	30,27	1.414
Sciences de la motricité	44,86	55,14	1.623
Sciences de la santé publique	65,67	34,33	702
Sciences et techniques	37,55	62,45	6.746
Sciences	35,19	64,81	3.132
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	49,62	50,38	524
Sciences de l'ingénieur et technologie	22,34	77,66	1.544
Art de bâtir et urbanisme	53,43	46,57	1.546
Art	65,61	34,39	189
Art et sciences de l'art	53,57	46,43	28
Arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication	67,70	32,30	161
Total général	57,44	42,56	34.916

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

Tableau 4 : Etudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULB dans le premier cycle de base par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2020-2021 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	60,39	39,61	10.487
Philosophie	39,83	60,17	118
Langues, lettres et traductologie	72,63	27,37	1.151
Histoire, histoire de l'art et archéologie	56,19	43,81	662
Information et communication	66,18	33,82	476
Sciences politiques et sociales	56,34	43,66	1.356
Sciences juridiques	70,67	29,33	1.834
Sciences économiques et de gestion	39,90	60,10	2.860
Sciences psychologiques et de l'éducation	76,94	23,06	2.030
Santé	57,78	42,22	3.046
Sciences médicales	58,28	41,72	604
Sciences vétérinaires	81,50	18,50	254
Sciences dentaires	55,10	44,90	98
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	70,00	30,00	890
Sciences de la motricité	43,67	56,33	1.200
Sciences et techniques	37,50	62,50	3.512
Sciences	29,48	70,52	1.411
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	51,16	48,84	389
Sciences de l'ingénieur et technologie	19,42	80,58	654
Art de bâtir et urbanisme	54,35	45,65	1.058
Total général	55,21	44,79	17.045

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

Tableau 5 : Diplômé·e·s pour le premier cycle de base 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	65,08	34,92	1.764
Philosophie	35,71	64,29	14
Langues et lettres	77,87	22,13	235
Histoire, art et archéologie	53,76	46,24	93
Information et communication	75,63	24,37	119
Sciences politiques et sociales	62,63	37,37	289
Sciences juridiques	73,05	26,95	308
Sciences économiques et de gestion	44,26	55,74	418
Sciences psychologiques et de l'éducation	79,51	20,49	288
Santé	56,92	43,08	513
Sciences médicales	61,24	38,76	129
Sciences vétérinaires	78,05	21,95	41
Sciences dentaires	55,17	44,83	58
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	77,19	22,81	57
Sciences de la motricité	46,05	53,95	228
Sciences et techniques	40,25	59,75	569
Sciences	33,52	66,48	176
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	55,77	44,23	52
Sciences de l'ingénieur	25,79	74,21	159
Art de bâtir et urbanisme	54,96	45,04	182
Total général	58,64	41,36	2.846

Source : db BANNER, situation en fin d'année académique 2019-2020

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 2020-2021 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	67,57	32,43	8.524
Philosophie	47,12	52,88	104
Langues, lettres et traductologie	78,51	21,49	442
Histoire, histoire de l'art et archéologie	63,11	36,89	225
Information et communication	74,58	25,42	653
Sciences politiques et sociales	64,63	35,37	2.327
Sciences juridiques	65,85	34,15	1.467
Criminologie	70,96	29,04	365
Sciences économiques et de gestion	51,38	48,62	1.374
Sciences psychologiques et de l'éducation	82,96	17,04	1.567
Santé	61,67	38,33	2.364
Sciences médicales	61,11	38,89	995
Sciences dentaires	55,06	44,94	158
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	70,45	29,55	247
Sciences de la motricité	48,71	51,29	349
Sciences de la santé publique	68,13	31,87	615
Sciences et techniques	40,30	59,70	2.129
Sciences	41,99	58,01	1.193
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	49,47	50,53	95
Sciences de l'ingénieur et technologie	23,67	76,33	469
Art de bâtir et urbanisme	53,49	46,51	372
Art	67,83	32,17	143
Art du spectacle de diffusion et de communication	67,83	32,17	143
Total général	62,10	37,90	13.160

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

Tableau 7 : Diplômé·e·s pour le deuxième cycle de base 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	66,55	34,45	2.613
Philosophie	51,72	48,28	29
Langues, lettres et traductologie	74,00	26,00	150
Histoire, art et archéologie	62,34	37,66	77
Information et communication	76,85	23,15	216
Sciences politiques et sociales	60,94	39,06	658
Sciences juridiques	63,93	36,07	377
Criminologie	66,10	33,90	59
Sciences économiques et de gestion	45,83	54,17	432
Sciences psychologiques et de l'éducation	84,55	15,45	615
Santé	62,75	37,25	757
Sciences médicales	63,47	36,53	271
Sciences dentaires	60,87	39,13	92
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	73,97	26,03	73
Sciences de la motricité	50,53	49,47	190
Sciences de la santé publique	74,05	25,95	131
Sciences et techniques	44,60	55,40	713
Sciences	48,21	51,79	363
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	33,33	66,67	30
Sciences de l'ingénieur	24,36	75,64	156
Art de bâtir et urbanisme	57,93	42,07	164
Art	65,00	35,00	20
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	65,00	35,00	20
Total général	62,03	37,97	4.103

Source : db BANNER, situation en fin d'année académique 2019-2020

Tableau 8 : Premières inscriptions pour le doctorat à l'ULB par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2020-2021 (en %)

Secteur et domaine d'études	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences humaines et sociales	53,66	46,34	123
Philosophie	25,00	75,00	12
Langues, lettres et traductologie	62,50	37,50	8
Histoire, histoire de l'art et archéologie	42,86	57,14	7
Information et communication	71,43	28,57	7
Sciences politiques et sociales	55,56	44,44	27
Sciences juridiques	42,86	57,14	14
Criminologie	(100,00)	(0,00)	1
Sciences économiques et de gestion	38,10	61,90	21
Sciences psychologiques et de l'éducation	76,92	23,08	26
Santé	53,85	46,15	78
Sciences médicales	56,76	43,24	37
Sciences vétérinaires	(0,00)	(0,00)	0
Sciences dentaires	(0,00)	(0,00)	0
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	60,87	39,13	23
Sciences de la motricité	38,46	61,54	13
Sciences de la santé publique	(40,00)	(60,00)	5
Sciences et techniques	36,42	63,58	151
Sciences	47,62	52,38	84
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	0,00	100,00	6
Sciences de l'ingénieur et technologie	19,23	80,77	52
Art de bâtir et urbanisme	55,56	44,44	9
Art	(75,00)	(25,00)	4
Art et sciences de l'art	(75,00)	(25,00)	4
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	(0,00)	(0,00)	0
Total général	46,63	53,37	356

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

Tableau 9 : Diplômé·e·s 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	52,54	47,46	59
Philosophie	(0,00)	(100,00)	3
Langues, lettres et traductologie	70,00	30,00	10
Histoire, histoire de l'art et archéologie	50,00	50,00	10
Information et communication	(50,00)	(50,00)	2
Sciences politiques et sociales	46,15	53,85	13
Sciences juridiques	(75,00)	(25,00)	4
Criminologie	(0,00)	(0,00)	0
Sciences économiques et de gestion	16,67	83,33	6
Sciences psychologiques et de l'éducation	72,73	27,27	11
Santé	60,66	39,34	61
Sciences médicales	56,52	43,48	23
Sciences vétérinaires	(0,00)	(0,00)	0
Sciences dentaires	(0,00)	(0,00)	0
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	62,50	37,50	32
Sciences de la motricité	(50,00)	(50,00)	2
Sciences de la santé publique	(75,00)	(25,00)	4
Sciences et techniques	35,29	64,71	102
Sciences	41,07	58,93	56
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	57,14	42,86	7
Sciences de l'ingénieur et technologie	13,79	86,21	29
Art de bâtir et urbanisme	50,00	50,00	10
Art	(100,00)	(0,00)	1
Art et sciences de l'art	(100,00)	(0,00)	1
Total général	47,09	52,91	223

Source : db BANNER, situation en fin d'année académique 2019-2020

4.2. LES PERSONNELS DE L'ULB

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

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.

Tableau 10 : Personnels de l'ULB toutes catégories confondues

	Nombre de personnes	%
Femmes	2.333	46,82
Hommes	2.650	53,18
Total général	4.983	100

Source : SAP PERSO, situation au 1^{er} juin 2021

Tableau 11 : Personnels de l'ULB ventilés par corps

	Femmes		Hommes		Total
	Nombre de personnes	%	Nombre de personnes	%	Nombre de personnes
Scientifique	1.018	43,82	1.305	56,18	2.323
Académique	384	34,47	730	65,53	1.114
PATGS	931	60,22	615	39,78	1.546
Total général	2.333	46,82	2.650	53,18	4.983

Source : SAP PERSO, situation au 1^{er} juin 2021

Tableau 12 : Personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé de l'ULB de niveau 1, de niveau 2 et de niveau 3 ventilé par grade (en %)

	Femmes	Hommes	Total (n)
Niveau 1	60,76	39,24	497
Carrières non spécialisées de niveau 1	69,39	30,61	392
Attaché·e	70,39	29,61	179
Attaché·e principal·e	68,64	31,36	118
Premier ou première attaché·e	72,34	27,66	47
Conseiller ou conseillère	69,23	30,77	26
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	28,57	71,43	105
Architecte	(100,00)	(0,00)	2
Architecte principal.e	(100,00)	(0,00)	1
Ingénieur·e industriel·le	(0,00)	(100,00)	4
Ingénieur·e industriel·le principal·e	(33,33)	(66,67)	3
Ingénieur·e industriel·le en chef	66,67	33,33	6
Ingénieur·e industriel·e en chef principal·e	(20,00)	(80,00)	5
Ingénieur·e	58,33	41,67	12
Ingénieur·e principal·e	11,11	88,89	9
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	20,00	80,00	45
Informaticien.ne directeur ou directrice	(0,00)	(100,00)	2
Informaticien·e expert·e	14,29	85,71	7
Collaborateur ou collaboratrice admin. univ.	(50,00)	(50,00)	4

Source : SAP PERSO, situation au 1^{er} juin 2021

	Femmes	Hommes	Total (n)
Niveau 2	60,62	39,38	1026
Carrières non spécialisées de niveau 2	62,18	37,82	973
Agent.e spécialisé.e	51,35	48,65	111
Premier ou première agent.e spécialisé.e principal.e	63,82	36,18	293
Agent.e spécialisé.e en chef	61,31	38,69	199
Premier ou première agent.e spécialisé.e	61,83	38,17	186
Premier ou première agent.e spécialisé.e en chef	65,67	34,33	134
Premier ou première agent.e spécialisé.e en chef principal.e	72,00	28,00	50
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 principal.e	(100,00)	(0,00)	1
Logopède	(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	(80,00)	(20,00)	5
Assistant.e social.e principal.e	(100,00)	(0,00)	4
Assistant.e social.e de 1 ^{re} classe	(75,00)	(25,00)	4
Programmeur ou programmeuse	11,76	88,24	17
Chef programmeur ou cheffe programmeuse	7,69	92,31	13
Analyste de programmation	(0,00)	(100,00)	5
Niveau 3	30,43	69,57	23
Agent.e qualifié.e	31,82	68,18	22
Collaborateur.trice qualifié.e	(0,00)	(100,00)	1
Total général	60,22	39,78	1.546

Source : SAP PERSO, situation au 1^{er} juin 2021

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

	Femmes	Hommes	Total (n)
Aspirant·e F.R.S.-FNRS	51,37	48,63	146
Assistant·e chargé·e d'exercices	40,71	59,29	646
Assitant·e pédagogique	80,00	20,00	5
Assistant·e en projet d'architecture	23,08	76,92	13
Assistant·e	48,00	52,00	225
Boursier ou boursière (hors FRIA / FRESH)	47,00	53,00	300
Boursier ou boursière (FRIA / FRESH)	32,39	67,61	142
Boursier ou boursière (formation)	51,79	48,21	56
Boursier ou boursière (post-doctorat)	33,15	66,85	181
Chargé·e de recherches F.R.S.-FNRS	37,11	62,89	97
Chargé·e de recherches	41,18	58,82	17
Chercheur ou chercheuse	45,90	54,10	329
Chercheur ou chercheuse qualifié·e	33,33	66,67	9
Chercheur ou chercheuse clinicien.ne doctorant·e	(50,00)	(50,00)	2
Chercheur ou chercheuse clinicien.ne spécialiste	(66,67)	(33,33)	3
Collaborateur ou collaboratrice pédagogique agrégation	61,11	38,89	18
Collaborateur ou collaboratrice scientifique	35,71	64,29	14
Grant F.R.S.-FNRS	(100,00)	(0,00)	1
Logisticien.ne de recherche	57,14	42,86	14
Logisticien.ne de recherche principal.e	(100,00)	(0,00)	1
Premier et première logisticien.ne de recherche	(66,67)	(33,33)	3
Premier et première maître de langue vivante	100,00	0,00	10
Maître de langue principale	77,78	22,22	9
Enseignant·e de langue vivante	53,13	46,87	32
Post-doctorant·e ULB	80,00	20,00	5
Expert·e invité·e	51,11	48,89	45
Total général	43,82	56,18	2.323

Source : SAP PERSO, situation au 1^{er} juin 2021

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	39,66	60,34	232
Chargé·e de cours (forfait horaire)	29,30	70,70	157
Chargé·e de cours temporaire	42,11	57,89	19
Chercheur ou chercheuse qualifi·e F.R.S.-FNRS	34,09	65,91	44
Directeur ou directrice de recherches F.R.S.-FNRS	23,08	76,92	39
Maître de conférences	33,22	66,78	304
Maître de conférences associé·e	(0,00)	(100,00)	1
Maître de langue principal·e	(75,00)	(25,00)	4
Maître de recherches F.R.S.-FNRS	35,48	64,52	31
Premier ou première assistant·e	59,52	40,48	42
Premier ou première maître de langue	(100,00)	(0,00)	2
Professeur·e	32,12	67,88	137
Professeur·e (forfait horaire)	(0,00)	(100,00)	2
Professeur·e ordinaire	28,13	71,87	96
Professeur·e extraordinaire au forfait horaire	(0,00)	(100,00)	3
Total général	34,47	65,53	1.114

Source : SAP PERSO, situation au 1^{er} juin 2021

4.3. 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 des départements sur leurs homologues masculins et, depuis septembre 2020, l'élection d'une femme à la fonction de Rectrice. Par ailleurs, les femmes sont plus nombreuses au sein des trois instances de concertation sociale.

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	1	0
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	3	1
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	4	8
Total général	28 45,16 %	34 54,84 %

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2021

Tableau 16 : Organes centraux de l'ULB

	Femmes	Hommes
Assemblée plénière	41,30 %	58,70 %
Membres effectifs	19	27
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	46,15 %	53,85 %
Membres effectifs	12	14
Bureau du Conseil académique	(50,00 %)	(50,00 %)
Membres effectifs	4	4

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2021

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

	Femmes	Hommes
Conseil des études	47,37 %	52,63 %
Membres effectifs	9	10
Commission des affaires sociales étudiantes	37,50 %	62,50 %
Membres effectifs	3	5
Commission culturelle	31,25 %	68,75 %
Membres effectifs	5	11
Conseil de la recherche	25,00 %	75,00 %
Membres effectifs	5	15

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2021

Tableau 18 : Représentation syndicale de l'ULB

	Femmes	Hommes
Délégation syndicale	66,67 %	33,33 %
Membres effectifs	8	4
Conseil d'entreprise	66,67 %	33,33 %
Membres effectifs	12	6
Comité pour la prévention et la protection au travail	56,25 %	43,75 %
Membres effectifs	9	7

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2021

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	7	3	4	6	3	2
Représentant·e·s des chef·fe·s de service	3	2	2	3	/	/
Représentant·e·s du personnel	4	1	2	3	3	2
Commission n° 2	4	6	2	8	1	2
Représentant·e·s des chef·fe·s de service	1	4	1	4	/	/
Représentant·e·s du personnel	3	2	1	4	1	2
Commission n° 3	3	7	2	8	0	0
Représentant·e·s des chef·fe·s de service	3	2	1	4	/	/
Représentant·e·s du personnel	0	5	1	4	0	0
Commission n° 4	8	2	7	3	5	0
Représentant·e·s des chef·fe·s de service	3	2	3	2	/	/
Représentant·e·s du personnel	5	0	4	1	5	0
Commission n° 5	8	2	7	3	3	2
Représentant·e·s des chef·fe·s de service	4	1	4	1	/	/
Représentant·e·s du personnel	4	1	3	2	3	2
Total général	30	20	22	28	12	6
	60 %	40 %	44 %	56 %	67 %	33 %

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2021

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	(25 %)	(75 %)
Membres à voix délibérative	1	3
Commission élargie des Recteurs	(20 %)	(80 %)
Membres à voix délibérative	1	4
Commission universitaire de classement	38,46 %	61,54 %
Membres à voix délibérative	5	8
Commission interfacultaire d'évaluation scientifique	(30,77 %)	69,23 %
Membres à voix délibérative	4	9

Source : Service du greffe, situation au 1^{er} juin 2021

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 2020-2021 sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB

Claire Sels
Monique Tavernier

Septembre 2021

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>

