



UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES



RAPPORT SUR L'ÉTAT DE L'ÉGALITÉ DE GENRE ET DE LA DIVERSITÉ



2023-2024

Coordination et élaboration du rapport

Sara AGUIRRE, Personne ressource genre et diversité (Département des relations et ressources humaines) et Personne de contact genre de l'ULB

Analyse des chiffres

Alice McCATHIE, Service statistiques et études prospectives (Direction transversale d'appui à la stratégie)

Supervision du rapport

Isabelle MEURET, Vice-rectrice à la politique académique en charge de la politique de diversité et de genre

Jean-Christophe LELOUP, Conseiller à la politique de genre

Isabelle RORIVE, Conseillère à la politique de diversité

Laurence ROSIER, Conseillère à la politique de genre

Claudia TOMA, Conseillère à la politique de diversité

Cécile VANDERPELEN, Conseillère à la politique de genre

Table des matières

Avant-propos	5
Résumé	6
Chapitre 1 – Chiffres	9
1.1. La population étudiante.....	9
Remarques préalables	9
Aperçu général	9
Population « GEN1 »	12
Diplômes	17
Doctorat	19
1.2. Les personnels.....	20
Remarques préalables	20
Aperçu général	20
Corps académique et scientifique	23
Personnel administratif, technique, spécialisé et de gestion (PATGS)	28
Chapitre 2 - Rapport d'activité	33
2.1. Institution inclusive.....	33
Femmes et université : vers plus d'égalité dans les évaluations	33
Participation à la Brussels Pride	34
Finalisation du projet européen CALIPER.....	35
Adoption d'une politique de toilettes inclusives	36
Comité de pilotage « Héritages coloniaux et décolonisation ».....	36
Projet « Décolonisons-nous »	37
Expo Clito	37
Réseau des personnes de contact genre et diversité	37
Commissions facultaires	37
2.2. Études et carrières à l'Université	38
Étudiants et étudiantes à besoins spécifiques	38
Précarité menstruelle	38
Projection du film « Casser les codes »	39
Mesure Cascade	39
Étude sur les actions positives à l'université et adoption de l'arrêté d'exécution le permettant.....	40
2.3. Harcèlement et violences sexuelles et discriminatoires	41
Cadre règlementaire pour prévenir le harcèlement et garantir l'intégrité de la relation pédagogique	41

Note-cadre pour l'organisation d'activités estudiantines	42
EVRAS à l'ULB	42
Accompagnement et soutien des victimes – public étudiant	43
2.4. Savoirs	43
Guide Pratique « Genre, inclusivité et vulgarisation scientifique »	43
STRIGES.....	44
Séminaires de l'Atelier Genre(s) et Sexualité(s)	45
Séminaires de l'Observatoire du SIDA et des sexualités	45
Séminaire Approches Critiques de la Race	46
Événements du projet Hericol (Projet de recherche ARC-advanced sur les héritages coloniaux en Belgique)	46
D'autres événements.....	46
REMERCIEMENTS	48

Avant-propos

La promotion de l'égalité et la prévention des discriminations ne sont pas des objectifs annexes à notre mission universitaire : elles en sont aujourd'hui les fondements indispensables. À l'Université libre de Bruxelles, nous avons fait le choix d'inscrire ces engagements au cœur de notre action, en lien étroit avec les valeurs d'émancipation, de justice sociale et de liberté, qui fondent notre institution.

L'année académique 2023-2024 a été marquée par une consolidation de cette dynamique, nourrie à la fois par des initiatives de terrain, des engagements collectifs et des projets institutionnels. Ce rapport témoigne d'un travail soutenu, mené avec rigueur et conviction, dans un contexte où les enjeux d'inclusion, de reconnaissance des diversités et de lutte contre les discriminations sont plus que jamais d'actualité dans nos sociétés et sur nos campus.



Porter une politique de genre et de diversité à l'université, c'est interroger nos pratiques pédagogiques, nos processus de recrutement, nos cadres de vie et de travail, nos règlements institutionnels, nos symboles et nos habitudes. C'est aussi accompagner les changements culturels, parfois subtils, souvent nécessaires, qui permettent de garantir à chaque membre de notre communauté un environnement respectueux, égalitaire et sûr.

Nous sommes conscientes et conscients que ce chantier est de longue haleine. Il en appelle à la fois à la vigilance, et à la créativité, et aussi à une évaluation constante de nos actions. Ce rapport n'est pas seulement un état des lieux des mesures entreprises ; il est le reflet d'un engagement collectif et évolutif, ancré dans la volonté de bâtir une université plus juste, plus inclusive, et en constante évolution.

Nous tenons à remercier toutes les personnes, services, facultés, groupes d'étudiant·es, partenaires associatifs et instances qui ont contribué, de près ou de loin, à faire vivre cette politique. Leurs efforts permettent de faire de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion non pas une promesse abstraite, mais une réalité tangible et incarnée.

Isabelle Meuret

Vice-rectrice à la carrière académique en charge de la diversité et du genre

Résumé

Le rapport sur l'état de l'égalité de genre et de la diversité 2023-2024 met en lumière des avancées concrètes, portées par un engagement institutionnel soutenu. Ce résumé analytique présente, d'une part, les évolutions chiffrées observées dans la composition de la population étudiante et du personnel, et d'autre part, les actions institutionnelles menées pour renforcer une université inclusive.

Chapitre 1 – Chiffres

L'année académique 2023-2024 confirme des évolutions positives en matière d'égalité femmes-hommes à l'Université libre de Bruxelles. La population étudiante reste majoritairement féminine, avec **59 % d'étudiantes inscrites** sur un total d'environ 38 000 personnes. Cette tendance, amorcée au début des années 2000, s'est encore accentuée ces dernières années. Depuis l'entrée en vigueur du décret « Paysage » en 2014, le nombre d'étudiantes a augmenté de 63 %, contre 33 % pour les étudiants. Cette dynamique est encore plus marquée chez les étudiantes et étudiants de première génération (GEN1)¹, où la croissance atteint respectivement 69 % c contre 33 %.

Les **femmes** demeurent majoritaires aux **premier et deuxième cycles d'études** (respectivement 57 % et 62 %) mais sont légèrement minoritaires en doctorat (49 %). Une évolution encourageante est cependant à noter dans le **domaine des sciences et techniques**, traditionnellement masculin : la part des étudiantes GEN1 y est passée de 32 % en 2015 à 42 % en 2023, signe d'un début de rééquilibrage.

Depuis 2015, l'ULB a délivré plus de 67 000 diplômes, dont 60 % ont été obtenus par des femmes. La proportion de diplômées de Master a progressé de 57 % en 2015-2016 à 61 % en 2023-2024. Ces chiffres traduisent non seulement une **présence accrue des femmes** dans les études supérieures, mais aussi une **réussite académique significative**.

Du côté du **doctorat**, près de la moitié des nouvelles thèses entamées entre 2015 et 2024 l'ont été par des femmes (48 %). Si les femmes y sont encore **minoritaires dans l'ensemble**, elles sont néanmoins **majoritaires dans trois des quatre grands secteurs d'études** : les sciences humaines et sociales (57 %), les sciences de la santé (58 %) et les arts (64 %). C'est en **sciences et techniques que la sous-représentation reste marquée**, avec seulement 34 % de femmes. Cette répartition s'observe aussi dans les thèses défendues sur la même période.

En ce qui concerne le **personnel universitaire**, l'ULB atteint aujourd'hui une **quasi-parité**, avec environ 50 % de femmes parmi les quelque 6 100 personnes employées. Cette répartition globale masque toutefois des **disparités selon les corps**. Les femmes représentent **61 % du personnel administratif, technique et de gestion (PATGS)**, une proportion en hausse par rapport à 2018. Elles sont néanmoins minoritaires dans les **corps scientifique (49 %)** et surtout **académique (38 %)**. Au sein du PATGS, les femmes sont aussi proportionnellement plus nombreuses à travailler à **temps partiel** que les hommes.

Les **écarts entre facultés restent importants**. Dans le corps scientifique, certaines facultés comme celle de Psychologie comptent 76 % de femmes, tandis que l'École Polytechnique de Bruxelles (EPB) n'en compte que 24 %. Dans le corps académique, seules deux facultés sont à

¹ Il s'agit des personnes qui entament pour la première fois des études supérieures (personnes qui entrent en 1^{re} année du Bachelier).

majorité féminine : Lettres, Traduction et Communication (58 %) et Psychologie (57 %), tandis que l'EPB affiche seulement 11 % de femmes.

Le phénomène bien connu du « **tuyau percé** » demeure un **défi structurel** : les femmes sont plus nombreuses au début du parcours académique, mais leur proportion diminue à mesure que l'on progresse dans la carrière. Elles deviennent minoritaires parmi les personnes soutenant une thèse, ensuite au niveau postdoctoral, et leur représentation continue de chuter aux échelons supérieurs, à savoir au rang de professeure ordinaire, où leur présence reste la plus faible.

Malgré ce constat, certaines **avancées notables** sont à souligner. La politique de promotion équitable, notamment grâce à la mesure « Cascade », contribue à stabiliser la représentation des femmes aux étapes-clés de la carrière académique. Par ailleurs, la féminisation progressive dans certaines filières scientifiques et l'augmentation continue du taux de femmes aux derniers échelons de la carrière académique démontrent que les actions mises en place produisent des effets concrets.

Chapitre 2 – Rapport d'activité

L'année académique 2023-2024 fut une année particulièrement riche pour la politique d'égalité de genre et de diversité de notre Université. Parmi les moments forts de l'année figure l'organisation, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, d'un colloque ambitieux consacré aux **biais de genre dans l'évaluation** à l'université. Rassemblant plus de 150 participantes et participants, cet événement a permis de poser les bases d'une réflexion approfondie sur les mécanismes d'exclusion indirecte et de renforcer les outils de sensibilisation. Dans la même optique, la **mesure « Cascade »**, pilier de la politique d'égalité de genre, a confirmé son impact positif en assurant une représentativité accrue des femmes aux postes de professeure ordinaire (29%).

L'ULB a également poursuivi son engagement envers les droits des personnes LGBTQIA+ par sa participation active à la **Brussels Pride** et l'adoption d'une politique ambitieuse de **toilettes inclusives**, guidée par des principes de non-stigmatisation, d'accessibilité et de sécurité. Le souci d'inclusion s'est traduit aussi par un soutien accru aux étudiantes et étudiants à besoins spécifiques, notamment par l'introduction d'un nouveau statut dédié aux **aidants et aidantes proches**.

En 2023-2024, le **Comité de pilotage « Héritages coloniaux et décolonisation »** a répondu à plusieurs interpellations de la communauté universitaire et a notamment abouti à l'inauguration de l'œuvre de l'artiste congolaise Géraldine Tobe, « Et Dieu créa la femme ». Le comité a également lancé des recherches sur la provenance et l'identification des restes humains en collaboration avec l'Université de Lubumbashi. Ces initiatives s'inscrivent dans une démarche globale visant à déconstruire les héritages coloniaux et à repenser les relations internationales de l'ULB.

L'année a aussi marqué la **finalisation du projet européen CALIPER**, avec l'implémentation réussie de 16 mesures en faveur de l'égalité dans les STIM, et l'adoption tant attendue d'un **arrêté d'exécution autorisant les actions positives** dans l'enseignement supérieur, fruit d'un travail juridique mené par l'*Equality Law Clinic*. Le renforcement du maillage institutionnel s'est poursuivi à travers l'élargissement du **réseau interne** des personnes de contact genre et diversité et la création de nouvelles **commissions facultaires** genre et diversité.

En parallèle, les actions de prévention du harcèlement et des violences ont pris de l'ampleur. La **cellule d'accompagnement pour le respect des étudiant·es (Care) a vu ses missions élargies** et sa **visibilité renforcée**, permettant une meilleure prise en charge des signalements, notamment en matière de **discriminations**. Par ailleurs, l'université a adopté un nouveau **cadre réglementaire relatif aux « relations à caractère amoureux et/ou sexuel, actuelles ou passées, dans une relation pédagogique »**, une avancée majeure pour l'intégrité académique et la protection des étudiantes et des étudiants face au harcèlement sexuel.

Enfin, la **promotion et valorisation des savoirs pour plus d'égalité** s'est illustrée par la publication d'un guide sur le genre et la vulgarisation scientifique, une programmation scientifique riche portée par la Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité (STRIGES), la revue *Sextant* et de séminaires interdisciplinaires, comme le séminaire "Approches Critiques de la Race," ainsi que par des initiatives comme la Chaire Suzanne Tassier-Charlier" ou l'école d'été en études de genre BruLau.

L'ensemble de ces initiatives témoigne d'un ancrage institutionnel toujours plus solide et d'une dynamique collective en faveur d'une université ouverte, égalitaire et attentive à la diversité des parcours et des identités. Ce rapport d'activité en est le reflet fidèle.

Chapitre 1 – Chiffres

1.1. La population étudiante

Remarques préalables

Cette section est consacrée à l'ensemble des personnes en inscription régulière² à l'ULB. Lorsque nous faisons référence au genre d'une personne, il s'agit de la mention du sexe dans son état civil. Les chiffres disponibles sont donc binaires (femme-homme) et peuvent ne pas refléter l'identité de genre de certaines personnes.

Aperçu général

- Le genre

La population étudiante à l'ULB est composée **majoritairement de femmes**, avec **59%** d'étudiantes inscrites en 2023-24 (sur un total de près de 38.000 personnes). C'est au tout début des années 2000 que le nombre d'étudiantes dépasse pour la première fois le nombre d'étudiants, et cette majorité féminine s'accroît depuis lors.

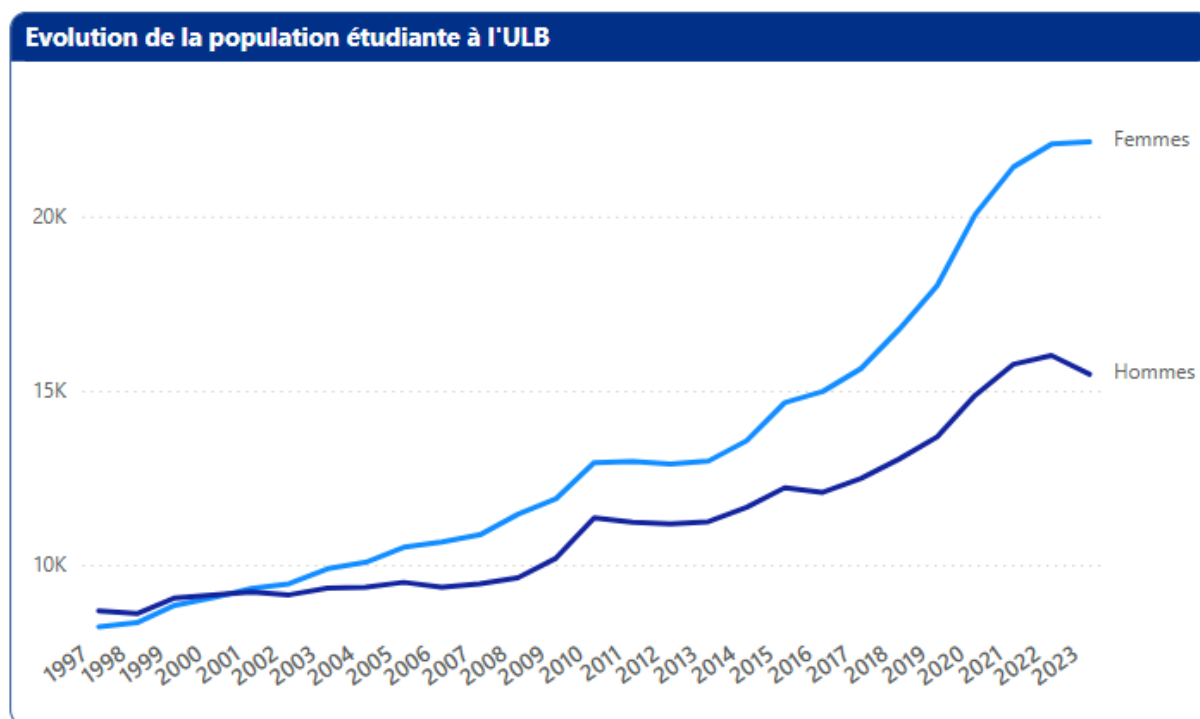


Figure 1 : Evolution de la population étudiante à l'ULB, par genre

Nous constatons même une accélération de cette tendance depuis l'entrée en vigueur du décret « Paysage » en 2014-15 :

² Voir l'article 103 du décret du 7 novembre 2013 : « Décret définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études ».

- Entre 2005 et 2014, le nombre d'étudiantes augmente de 29%, contre 23% chez les étudiants
- Entre 2014 et 2023, le nombre d'étudiantes augmente de 63%, contre 33% chez les étudiants

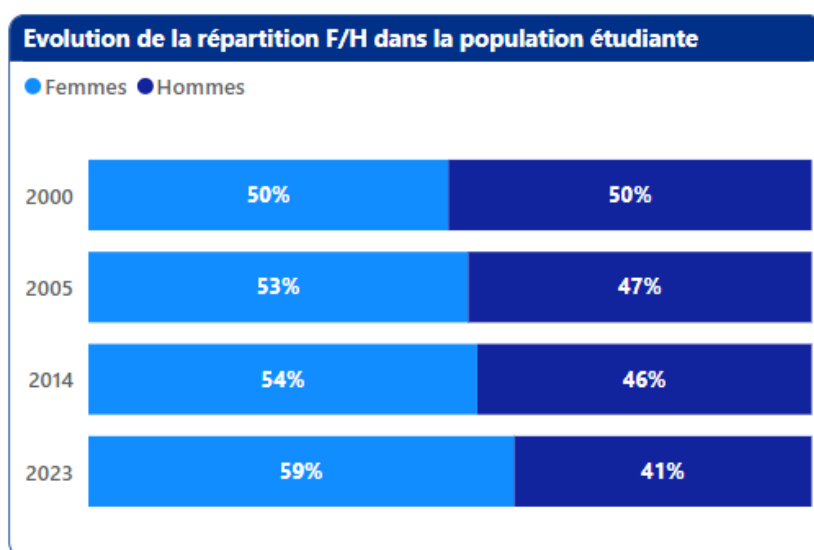


Figure 2 : Evolution de la répartition femmes-hommes dans la population étudiante

Les femmes **ne sont cependant pas majoritaires dans toutes les filières** d'études : alors qu'elles représentent environ 63% de la population inscrite dans des études en sciences humaines et sociales et du secteur de la santé, elles ne sont que **41%** dans les programmes en **sciences et techniques**.

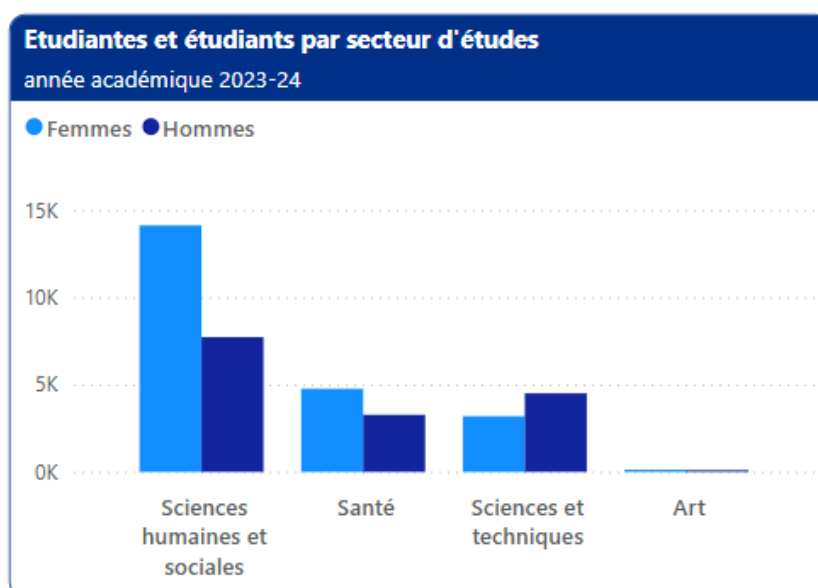


Figure 3 : Population étudiante 2023-24, répartition par genre et par secteur d'études

La répartition femmes-hommes varie également entre les différents cycles d'études³ : en 2023-24, les femmes étaient majoritaires dans les études de 1^e cycle (57%) et de 2^e cycle (62%) mais très légèrement minoritaires dans les études de 3^e cycle (49%).

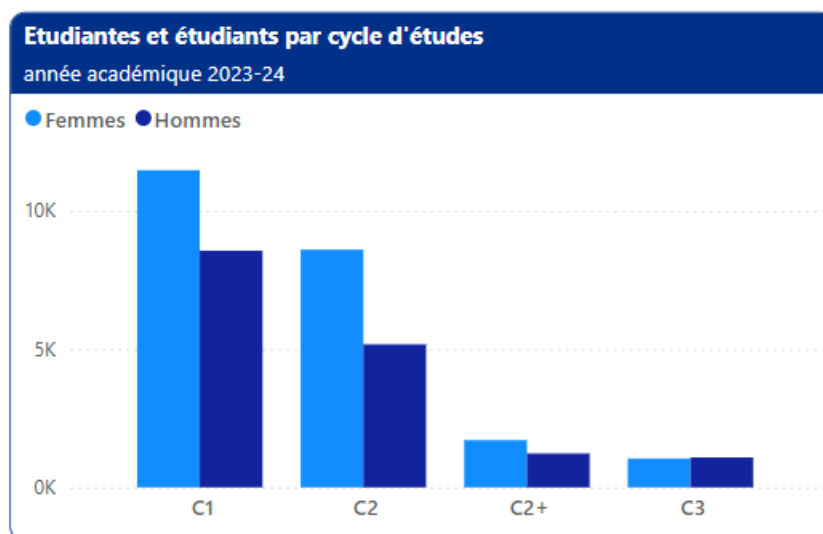


Figure 4 : Répartition de la population étudiante 2023-24 par genre et par cycle d'études

• La nationalité

L'ULB accueille une population étudiante multiculturelle, avec **32% d'individus de nationalité non belge** inscrits en 2023-24, dont 21% de l'Union Européenne et **11% hors UE**. Ce sont les études du secteur de la santé qui attirent tout particulièrement ces personnes de nationalité non belge (44% en 2023-24, tous cycles d'études confondus). Notons enfin que c'est au **niveau du doctorat** que la proportion d'individus de nationalité étrangère est la **plus élevée** (53% en 2023-24, tous secteurs d'études confondus).

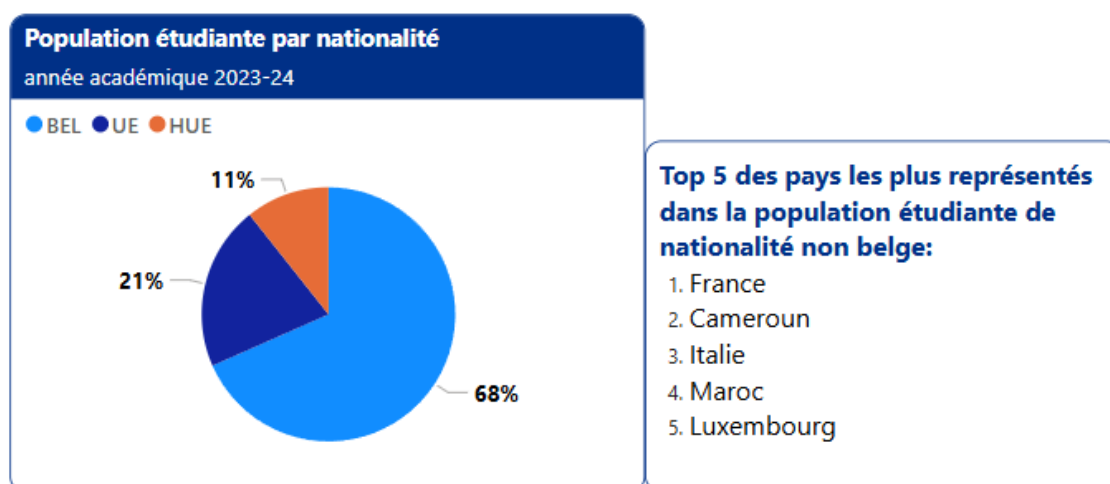


Figure 5 : Répartition de la population étudiante par catégorie du pays de nationalité

³ C1 = études de 1^e cycle : Bachelier (BA) ; C2 = études de 2^e cycle de base : Master (MA) ; C2+ = études de 2^e cycle complémentaire : Master de spécialisation (MS), Agrégation de l'enseignement secondaire supérieur (AESS), Certificat d'aptitude à l'enseignement supérieur (CAPAES) ; C3 = études de 3^e cycle : Doctorat (DOC).

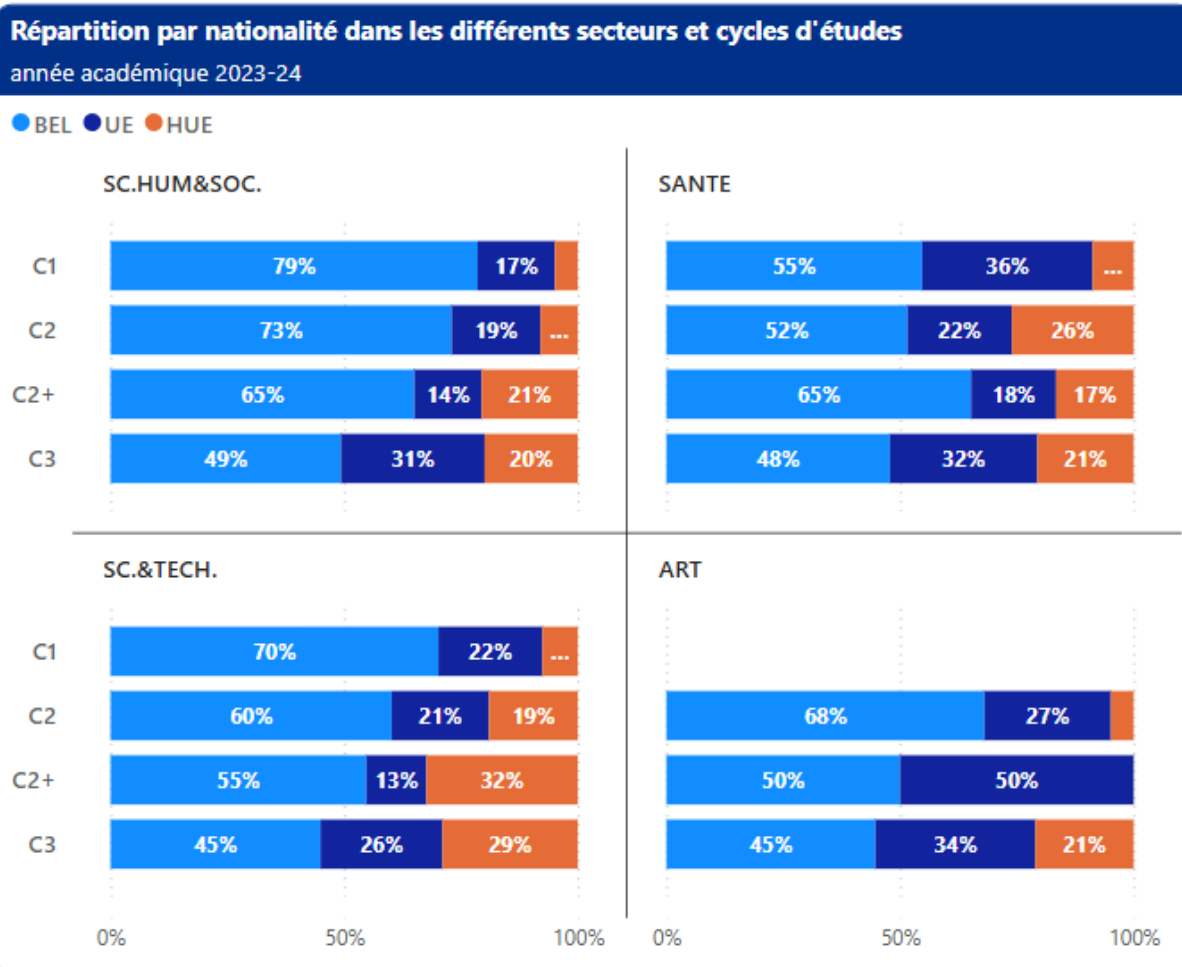


Figure 6 : Répartition de la population étudiante par catégorie du pays de nationalité

Population « GEN1 »

La population dite de « 1^e génération » (GEN1) correspond aux personnes qui entament pour la première fois des études supérieures⁴. L'absence de parcours académique antérieur rend ces personnes plus comparables entre elles que ceux de la population globale lorsqu'il s'agit d'étudier l'attractivité d'un programme ou le taux de réussite. Cette section est consacrée à l'analyse de la population GEN1, et présente le suivi de plusieurs cohortes⁵.

Globalement sur la période depuis l'entrée en vigueur du décret « Paysage » en 2014, la croissance du nombre d'étudiantes GEN1 a été plus de deux fois supérieure à celle des étudiants GEN1, soit un taux de croissance de 69% chez les femmes, contre 33% chez les hommes.

⁴ Il s'agit donc nécessairement de personnes qui entrent en 1^e année du Bachelier.

⁵ Une cohorte GEN1 correspond à l'ensemble des étudiant-es qui sont GEN1 lors d'une même année académique.

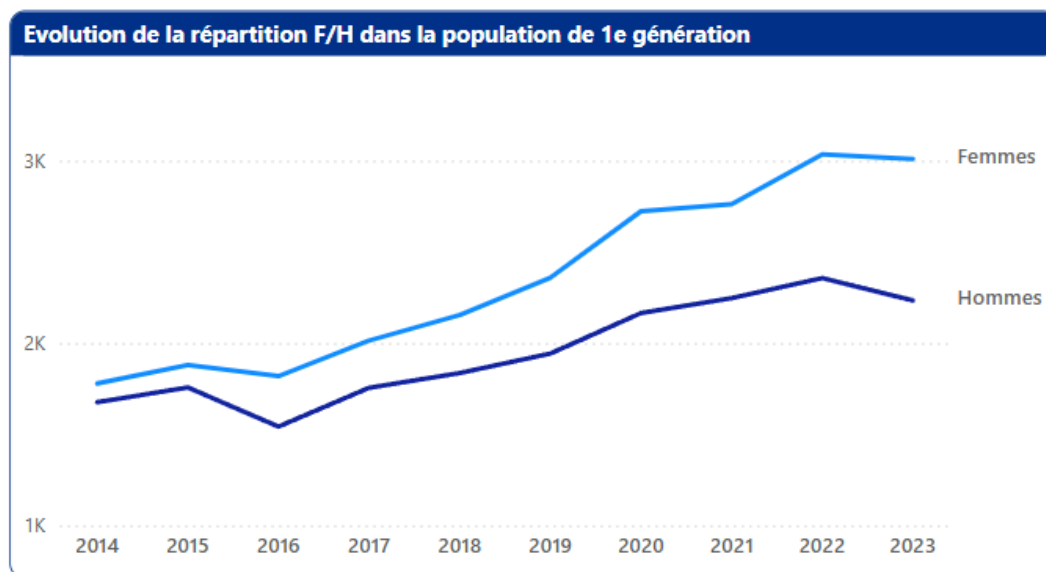


Figure 7 : Evolution du nombre d'étudiant-es de 1^e génération, par genre

Entre secteurs d'études, nous observons les mêmes différences de parité chez les GEN1 que dans la population étudiante globale. Notons que c'est le secteur des sciences et techniques, où les femmes sont minoritaires, qui a connu la plus grande augmentation de la proportion d'étudiantes GEN1 depuis 2015 : de 32% de femmes parmi les GEN1 en sciences et techniques, nous sommes passés à 42% en 2023-24.

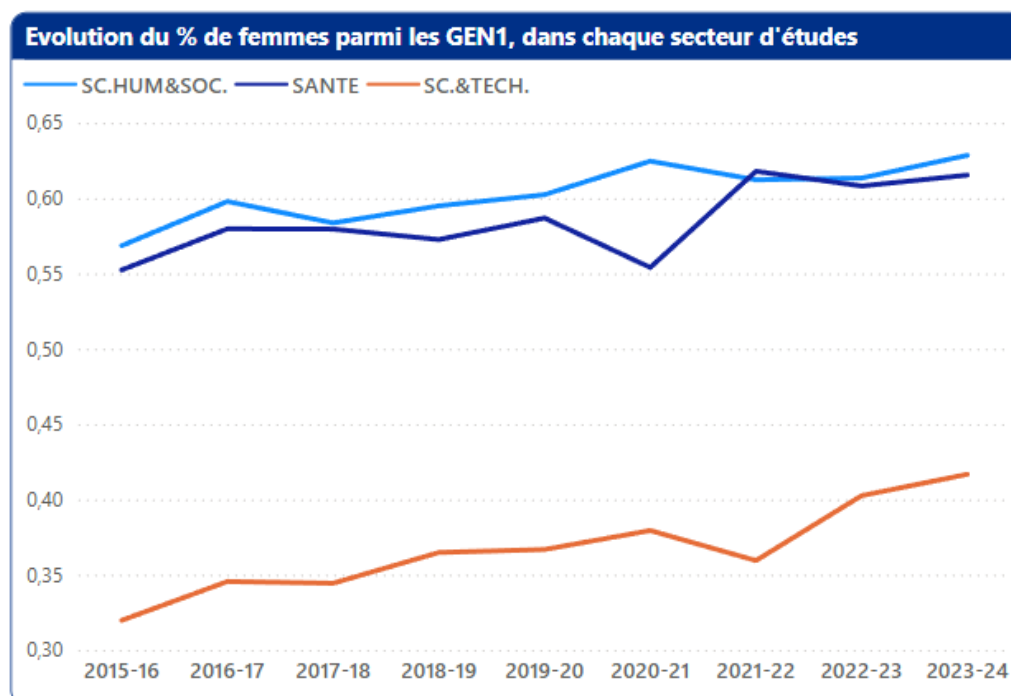


Figure 8 : Evolution du pourcentage de femmes par secteur d'études

Si nous regardons la manière dont la population GEN1 **se répartit entre secteurs d'études**, nous constatons que :

- Les femmes comme les hommes se dirigent majoritairement vers des études en sciences humaines et sociales : cela concerne 67% des femmes et 53% des hommes.
- Les hommes vont proportionnellement près de deux fois plus que les femmes vers un Bachelier en sciences et techniques.
- Les études du secteur de la santé arrivent en dernière position dans le choix d'études des femmes comme celui des hommes, et attirent proportionnellement un peu plus les femmes.

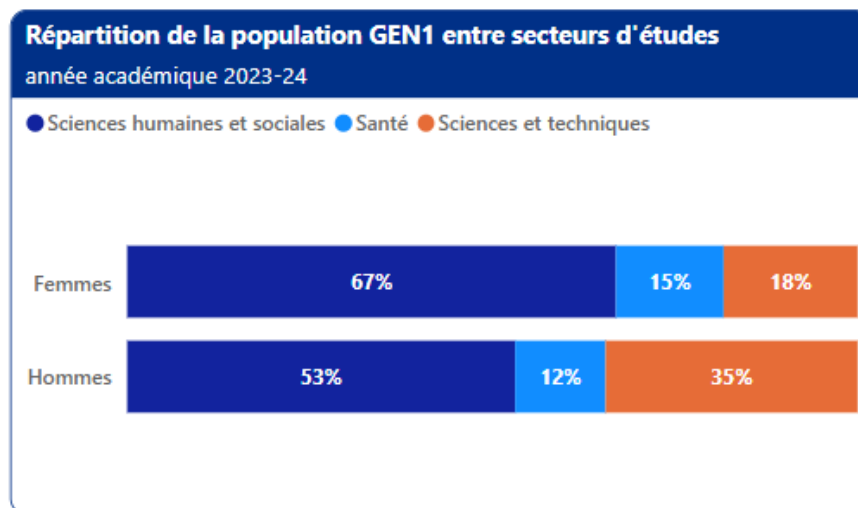


Figure 9 : Répartition des étudiantes et des étudiants GEN1 entre secteur d'études

Au niveau des programmes de Bachelier, nous observons que, sur les cinq filières qui attirent le plus grand nombre de femmes et d'hommes, trois sont communes aux deux genres : Architecture, Droit, et Sciences économiques. En 1^{er} position chez les femmes, le Bachelier en sciences psychologiques et de l'éducation, n'arrive que 6^{ème} chez les hommes. Le Bachelier en sciences informatiques, en 2^{ème} position chez les hommes, n'arrive que 16^{ème} chez les femmes (sur 38 programmes au total).

Top 5 des Bacheliers dans la population GEN1



Si nous regardons à présent **la proportion relative de femmes et d'hommes GEN1 dans les différents programmes de Bachelier**, de grands écarts de parité sont observés, notamment en :

- Sciences informatiques : 1 femme pour plus de 4,4 hommes.
- Ingénieur civil : 1 femme pour plus de 3,3 hommes.
- Sc. Psychologiques, orientation Logopédie : 1 homme pour 22 femmes
- Traduction et interprétation : 1 homme pour 4 femmes

Dans les figures 10, 11 et 12 ci-dessous, les programmes de Bachelier apparaissent par ordre décroissant du nombre d'individus GEN1 inscrits dans le programme.

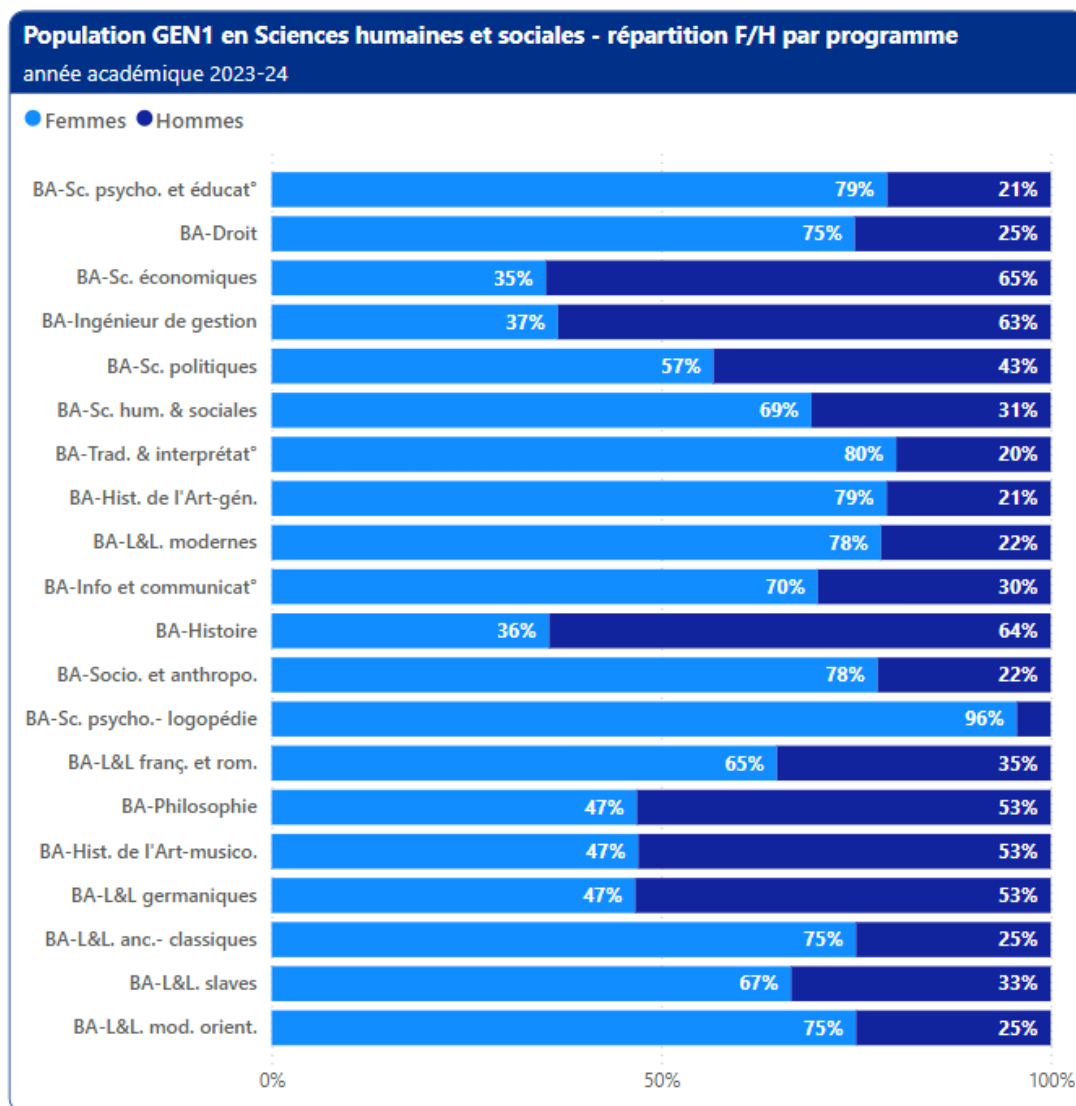


Figure 10 : Répartition par genre de la population GEN1, dans chaque programme de Bachelier du secteur des sciences humaines et sociales

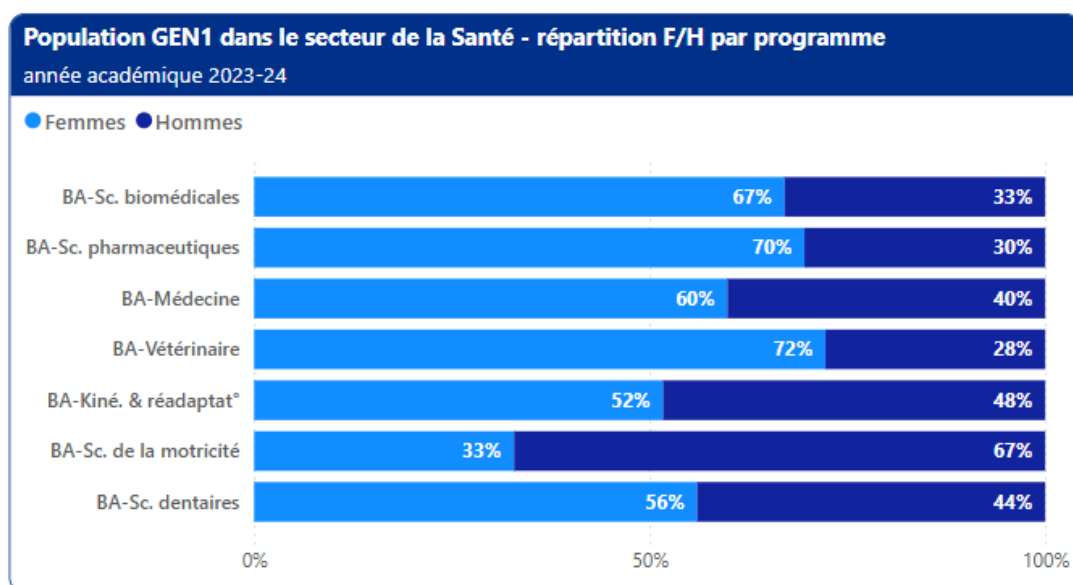


Figure 11 : Répartition par genre de la population GEN1, dans chaque BA du secteur de la santé

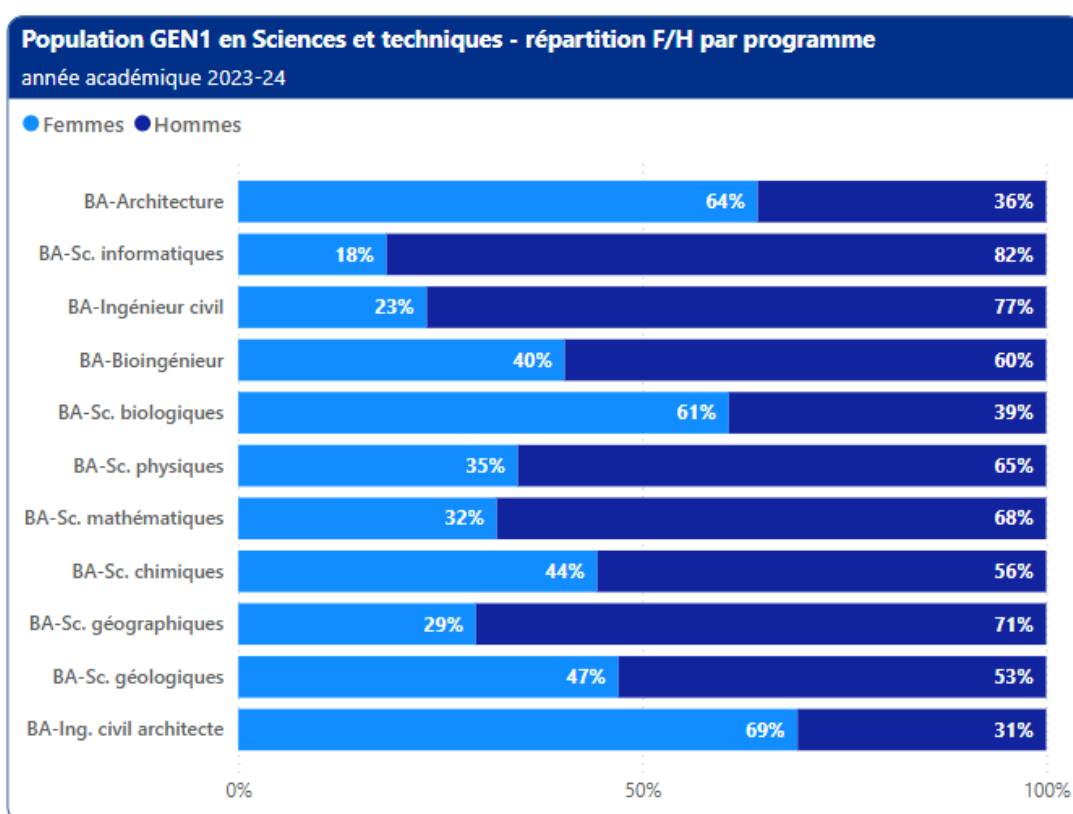


Figure 12⁶ : Répartition par genre de la population GEN1, dans chaque programme du secteur des sciences et techniques

⁶ Le BA-Sciences de la figure 12 ci-dessus correspond à une première année de Bachelier « polyvalente », qui donne accès à la poursuite de cursus dans plusieurs Bacheliers du domaine des sciences.

Diplômes

Depuis 2015-16, l'ULB a délivré plus de 67.000 diplômes dans trois cycles d'études, dont 60% à des femmes.

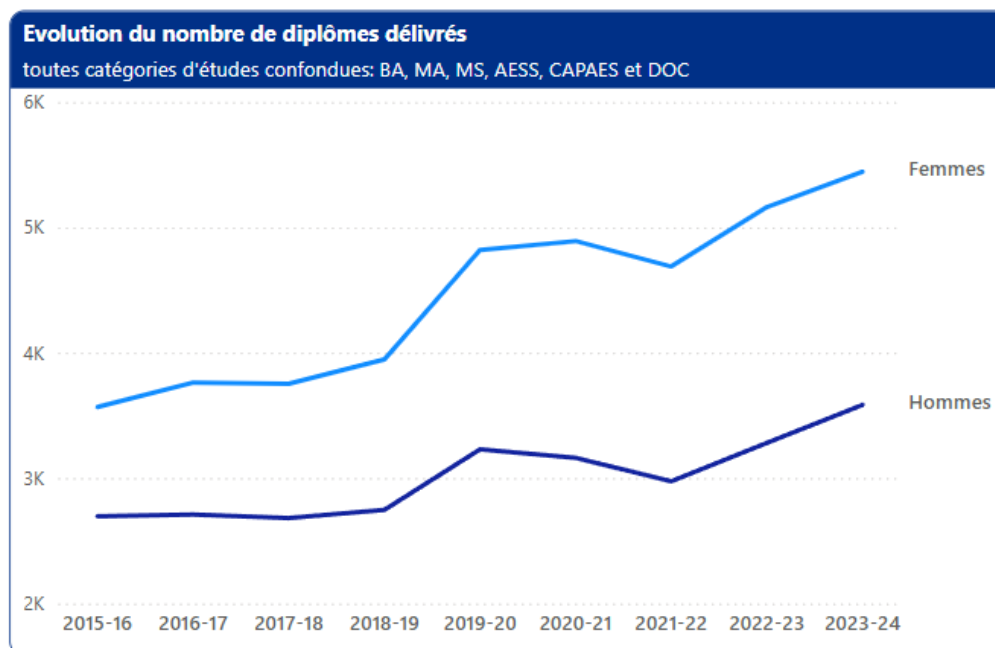


Figure 13 : Evolution de nombre de diplômes délivrés, par genre

La proportion de femmes parmi les personnes à avoir obtenu un diplôme de 1^e ou de 2^e cycle a augmenté sur cette période, passant de 57% en 2015-16 à 61% en 2023-24.

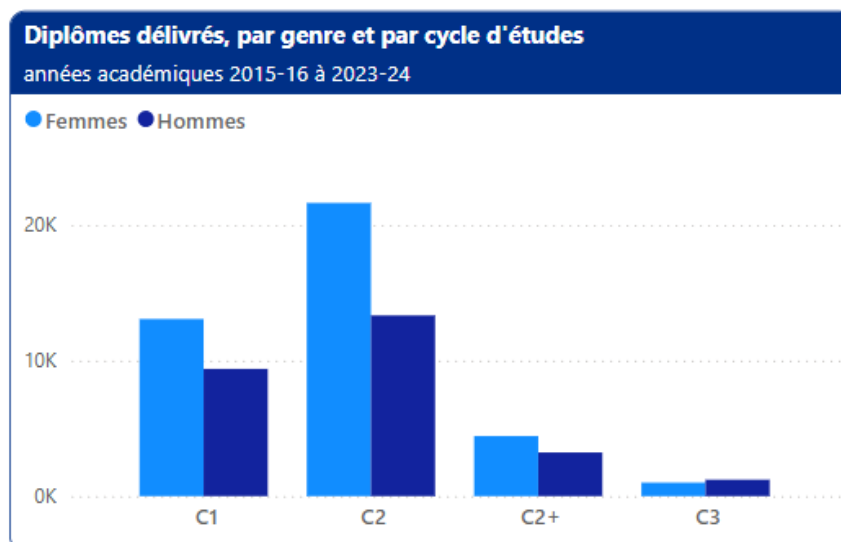


Figure 14 : Nombre de diplômes délivrés par genre dans chaque cycle d'études

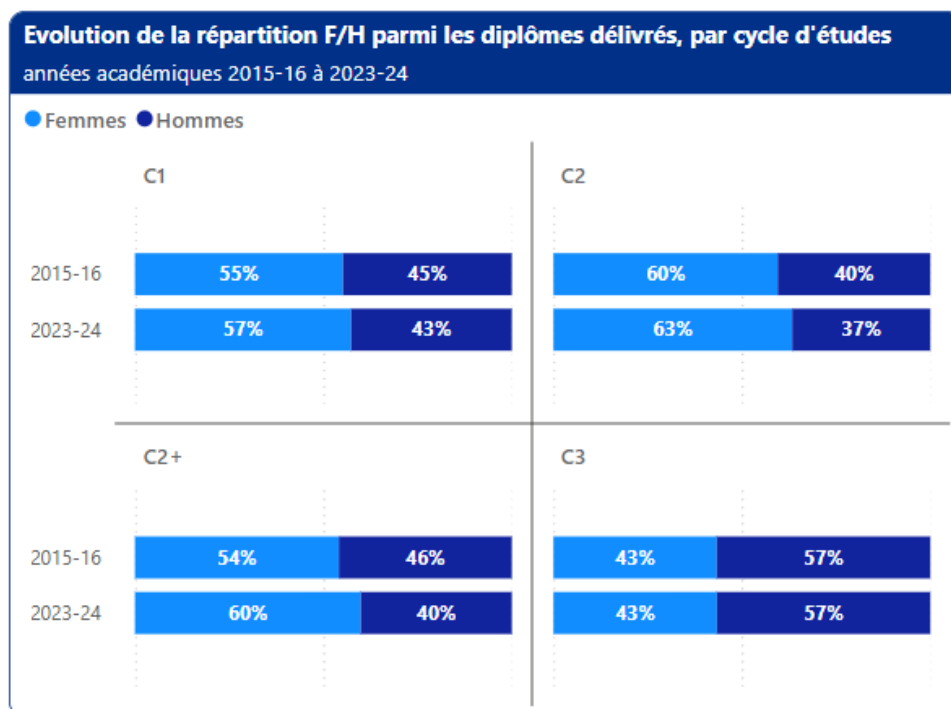


Figure 15 : Evolution de la répartition par genre des diplômes délivrés dans chaque cycle d'études

Doctorat

Entre 2015-16 et 2023-24, plus de 3400 personnes ont entamé une thèse de doctorat à l'ULB, dont 48% de femmes. Mais bien que les femmes soient globalement **minoritaires dans les cohortes de doctorant-es, la situation observée au sein des différentes disciplines** scientifiques permet de nuancer ce constat. En effet, la proportion de femmes est supérieure à celle des hommes dans trois des quatre secteurs d'études : les sciences humaines et sociales (57%), la santé (58%), et l'art (64%). C'est dans les sciences et techniques – le secteur qui compte avec le plus grand nombre de doctorant-es – que les femmes sont largement sous-représentées (34% seulement).

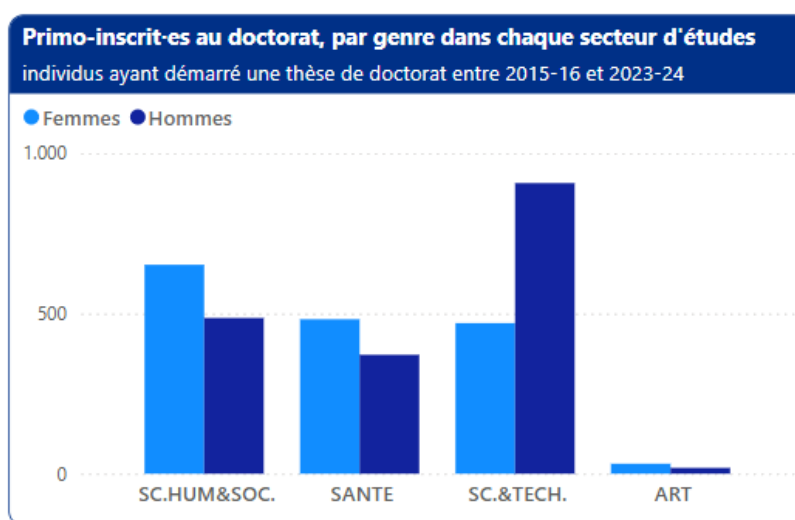


Figure 16 : Personnes ayant entamé une thèse de doctorat entre 2015-16 et 2023-24, par genre au sein de chaque secteur d'études.

Ces observations se répètent au niveau des thèses défendues.

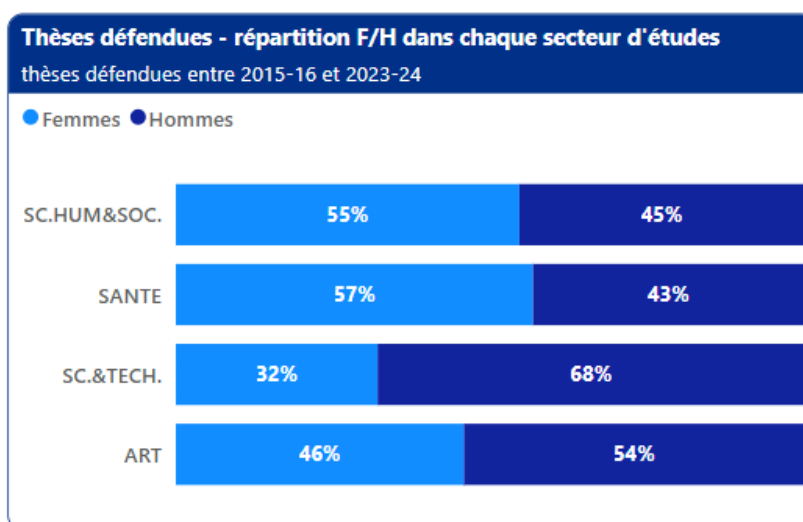


Figure 17 : Thèses défendues entre 2015-16 et 2023-24, répartition femmes-hommes au sein de chaque secteur d'études.

1.2. Les personnels

Remarques préalables

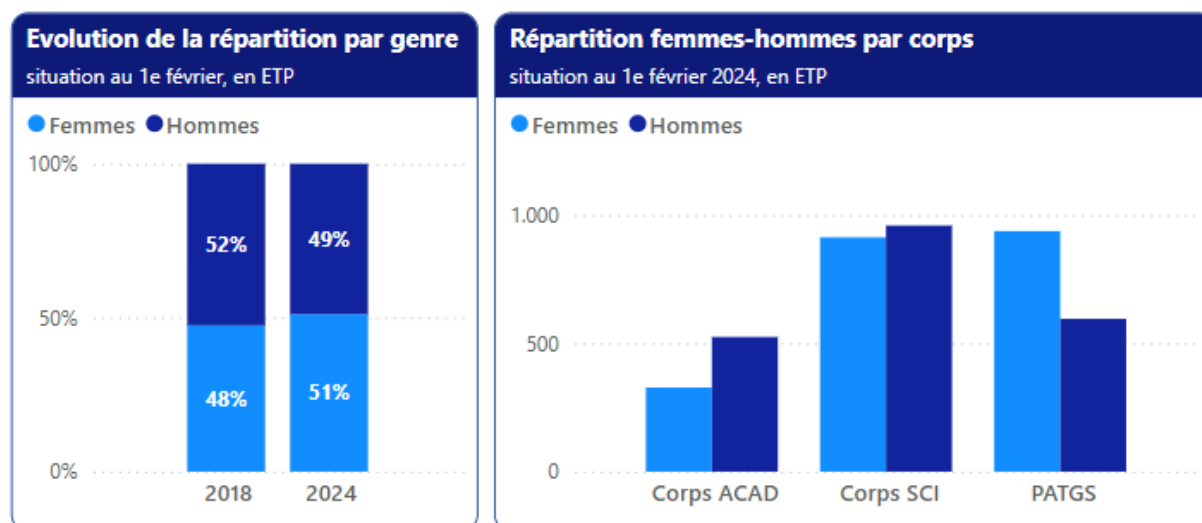
Cette section est consacrée à l'ensemble des personnes rémunérées, travaillant à l'ULB, et faisant partie d'une des catégories du personnel suivantes : le corps académique (ACAD), le corps scientifique (SCI), et le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS). Ceci inclut les mandataires du FNRS à l'ULB, ainsi que le personnel des instituts supérieurs intégrés à l'ULB en 2008 (Instituts d'architecture) et 2015 (Instituts de traduction et interprétation). Enfin, lorsque nous faisons référence au genre d'une personne, il s'agit de la mention du sexe dans son état civil. Les chiffres disponibles sont donc binaires (femme-homme) et peuvent ne pas refléter l'identité de genre de certaines personnes.

Aperçu général

- **Le genre**

Le personnel à l'ULB compte près de 6100 individus, représentant plus de 4250 équivalents temps plein (ETP), dont environ 50% de femmes⁷. Si l'ULB atteint globalement la parité entre les femmes et les hommes dans son personnel, **cet équilibre ne s'observe pas au sein de chaque corps** :

- Les femmes sont **minoritaires** dans les **corps scientifique** et **académique** où elles représentent respectivement **49%** et **38%** du personnel en ETP.
- Les femmes sont **majoritaires** dans le **PATGS**, représentant **61%** des ETP, soit 1 homme pour 1,6 femmes.



Figures 18 et 19 : Personnel ULB, par genre et par corps

En outre, nous observons que la proportion de femmes a augmenté dans chacun des trois corps depuis 2018.

⁷ En ETP occupé. Les femmes représentent 51% du personnel ULB en nombre de personnes.

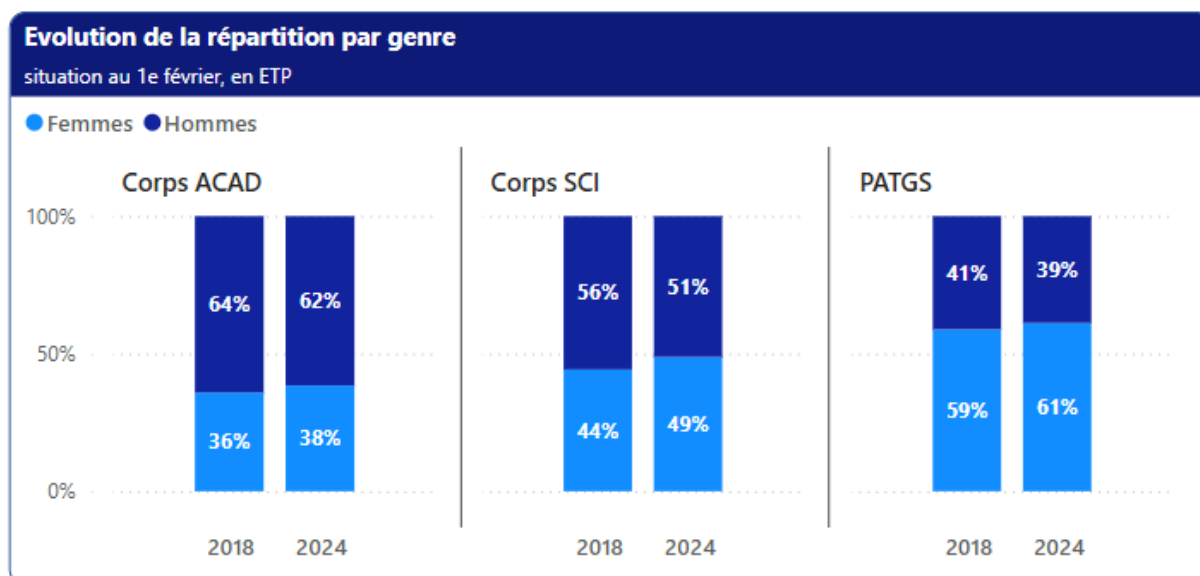
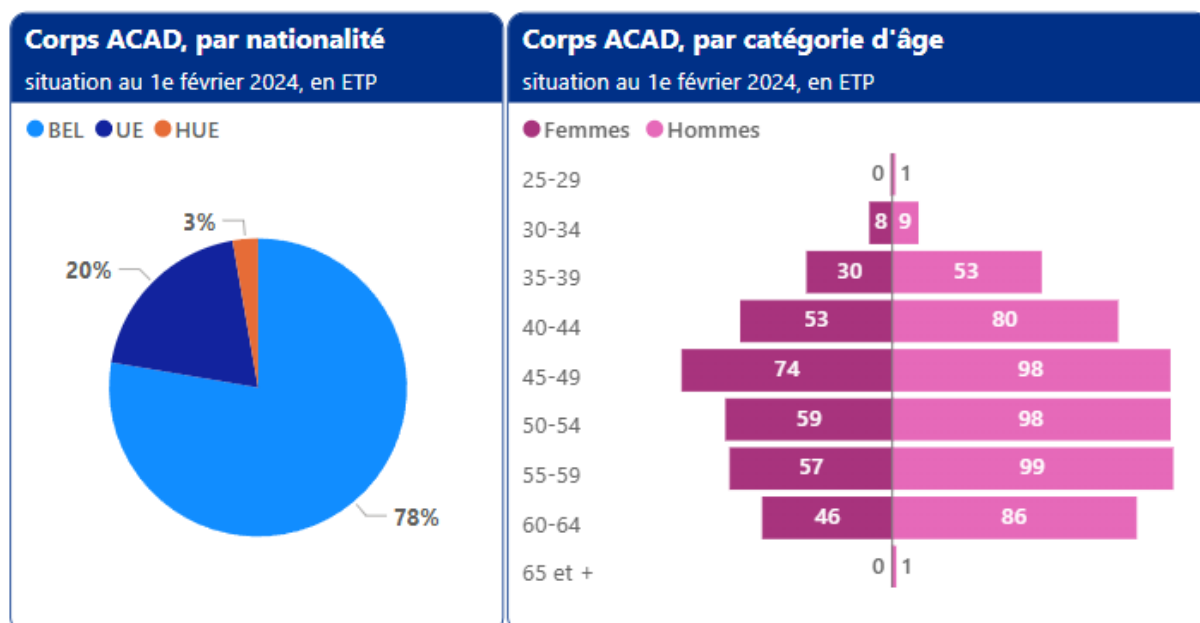


Figure 20 : Evolution de la répartition par genre au sein de chaque corps

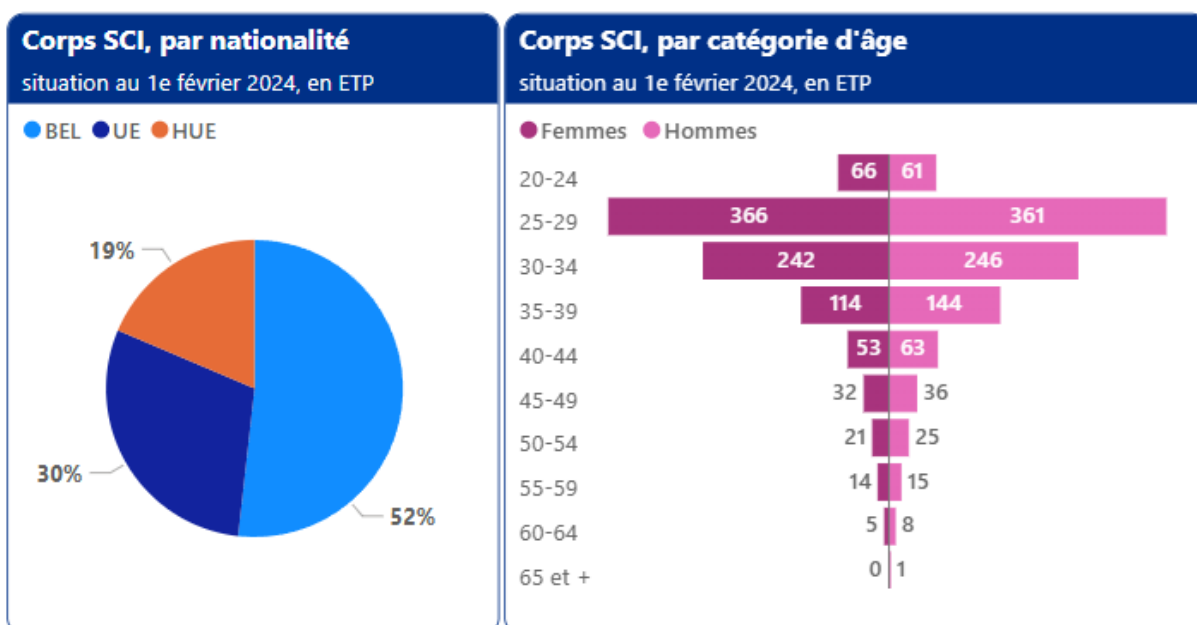
• Age et nationalité

Globalement, près d'un tiers du personnel à l'ULB est de nationalité non belge, avec près de 100 nationalités représentées. C'est dans le **corps scientifique qu'on retrouve la plus grande proportion d'individus non belges** (plus de 50%).

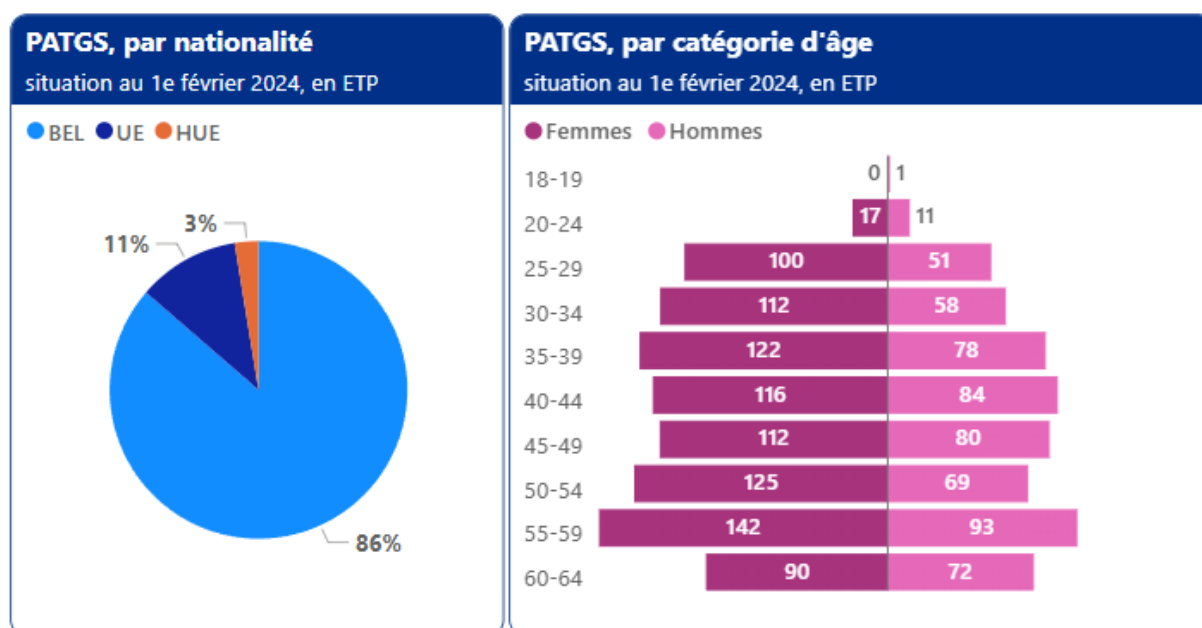
L'âge médian du personnel est de 40 ans. A nouveau, la situation varie entre catégories de personnel : le **corps scientifique est le corps le plus jeune**, avec un âge médian de 33 ans, vient ensuite le PATGS avec un âge médian de 45 ans, et enfin le corps académique, avec un âge médian de 49 ans.



Figures 21 et 22 : Corps académique par nationalité (21) et par catégorie d'âge (22)



Figures 23 et 24 : Corps scientifique par nationalité (23) et par catégorie d'âge (24)



Figures 25 et 26 : PATGS par nationalité (25) et par catégorie d'âge (26)

Corps académique et scientifique

• Variations entre facultés et domaines scientifiques

Dans le **corps scientifique**, où la proportion de femmes est globalement de **49%**, nous observons des **variations** assez importantes de la répartition femmes-hommes entre **facultés** :

- Sur les 12 facultés, 4 ont un corps scientifique majoritairement masculin – dont la faculté des Sciences, la plus grande faculté en ETP – et 8, un corps scientifique majoritairement féminin.
- Les **déséquilibres les plus importants** dans le corps scientifique sont observés d'une part à l'**Ecole Polytechnique qui compte seulement 24% de femmes**, et d'autre part à la faculté des **Sciences psychologiques et de l'éducation** où l'on n'observe que **24% d'hommes**.

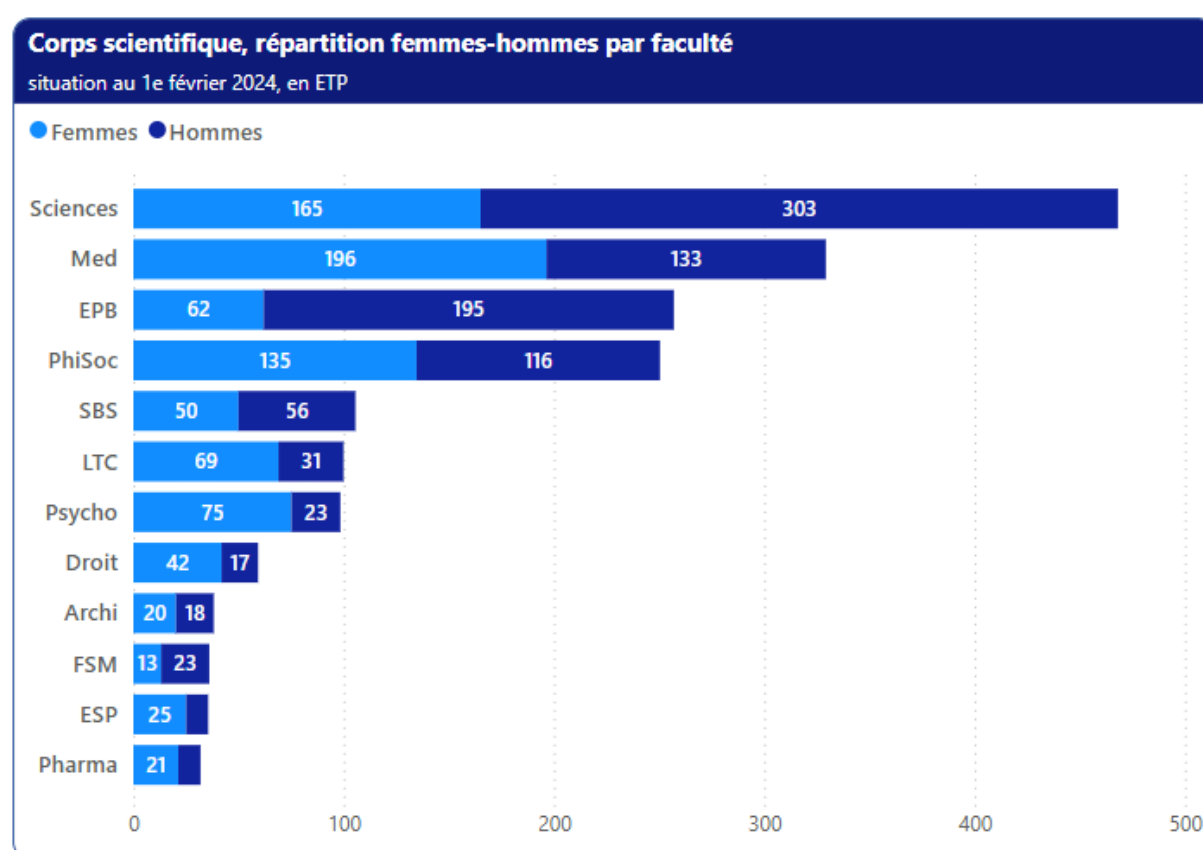


Figure 27 : Corps scientifique, répartition femmes-hommes par faculté

Le **corps académique** compte plus de 1500 individus pour environ 850 ETP, dont **38% de femmes**. Bien que les femmes soient globalement minoritaires dans le corps académique, nous observons des variations dans la répartition femmes-hommes entre les facultés :

- 2 des 12 facultés ont un corps académique majoritairement féminin : la faculté de Lettres, Traduction et Communication (58% de femmes) et la faculté des Sciences psychologiques et de l'éducation (57%)
- La faculté des Sciences de la motricité atteinte la parité femmes-hommes.

- Les facultés avec **la plus grande disparité femmes-hommes dans le corps académique** sont l'Ecole Polytechnique de Bruxelles (11% de femmes), la SBS-EM (22%) et la faculté des Sciences (27%), avec une proportion de femmes académiques inférieure à la moyenne toutes facultés confondues.

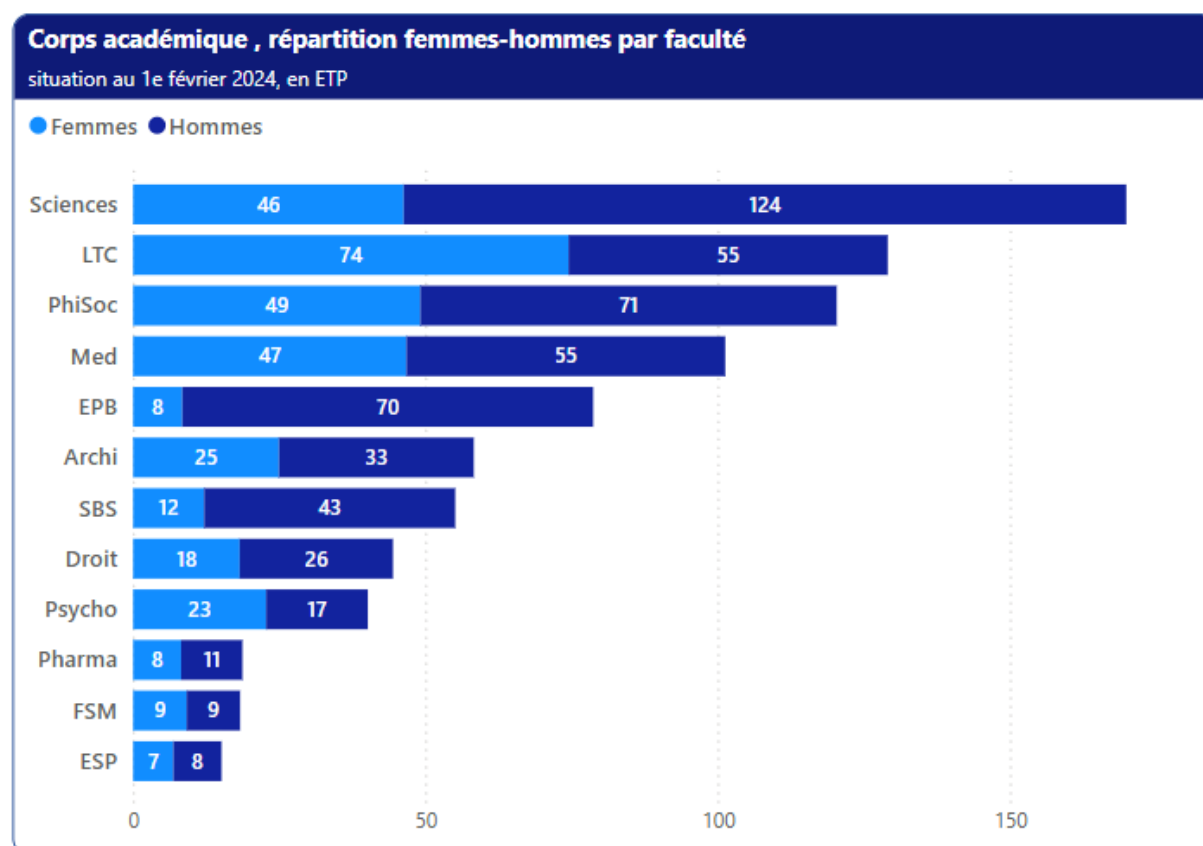


Figure 28 : Corps académique, répartition femmes-hommes par faculté

Facultés:

- **Sciences** : Faculté des Sciences
- **LTC** : Faculté de Lettres, Traduction et Communication
- **PhiSoc** : Faculté de Philosophie et Sciences sociales
- **Med** : Faculté de Médecine
- **EPB** : Ecole polytechnique de Bruxelles
- **Archi** : Faculté d'Architecture
- **SBS** : Solvay Brussels School of Economics and Management
- **Droit** : Faculté de Droit et de Criminologie
- **Psycho** : Faculté des Sciences psychologiques et de l'Education
- **Pharma** : Faculté de Pharmacie
- **ESP** : Ecole de Santé publique
- **FSM** : Faculté des Sciences de la Motricité

Si nous comparons, au sein de chaque faculté, la répartition femmes-hommes entre corps, nous constatons **quasi systématiquement que la proportion de femmes diminue en passant du corps scientifique au corps académique**. De plus, dans 6 des 12 facultés – PhiSoc, Droit, Archi, Med, ESP et Pharma – nous observons une majorité féminine dans le corps scientifique, mais une majorité masculine dans le corps académique.

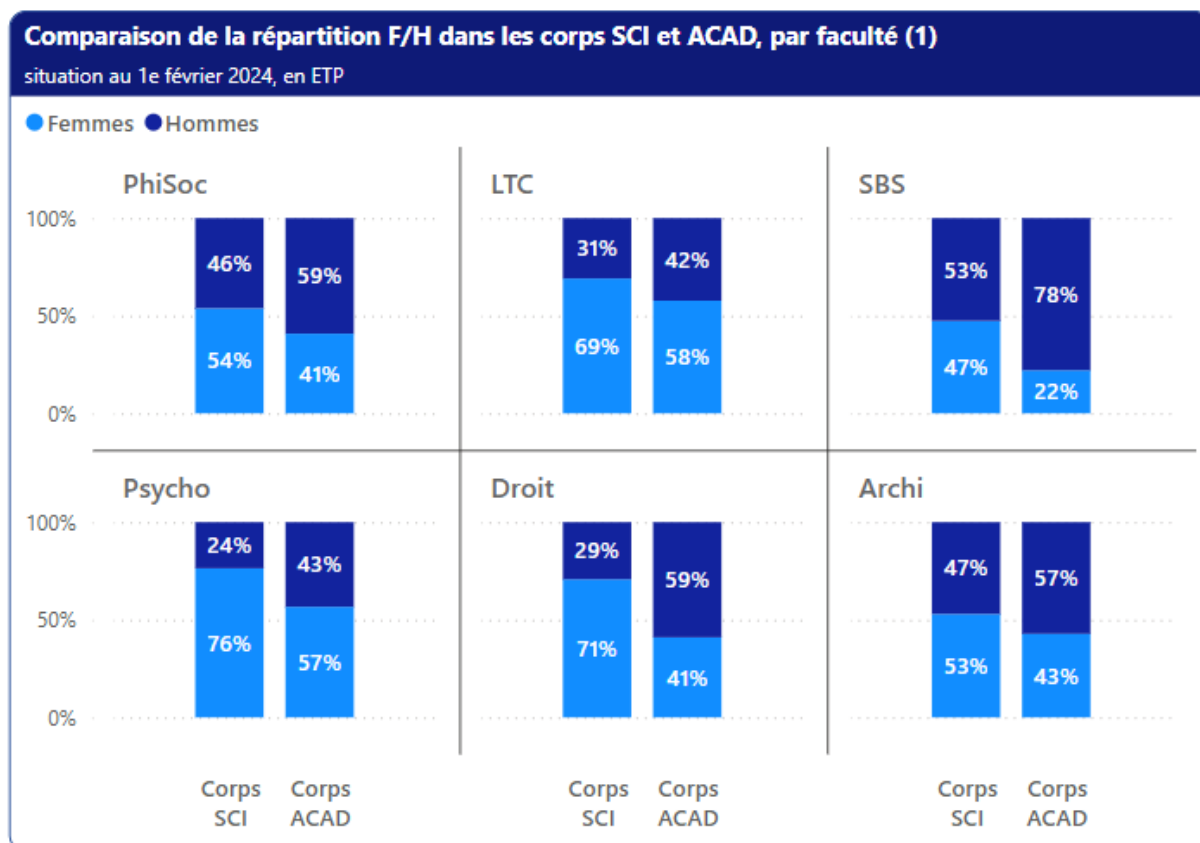


Figure 29 : Corps académique et scientifique, répartition femmes-hommes par faculté

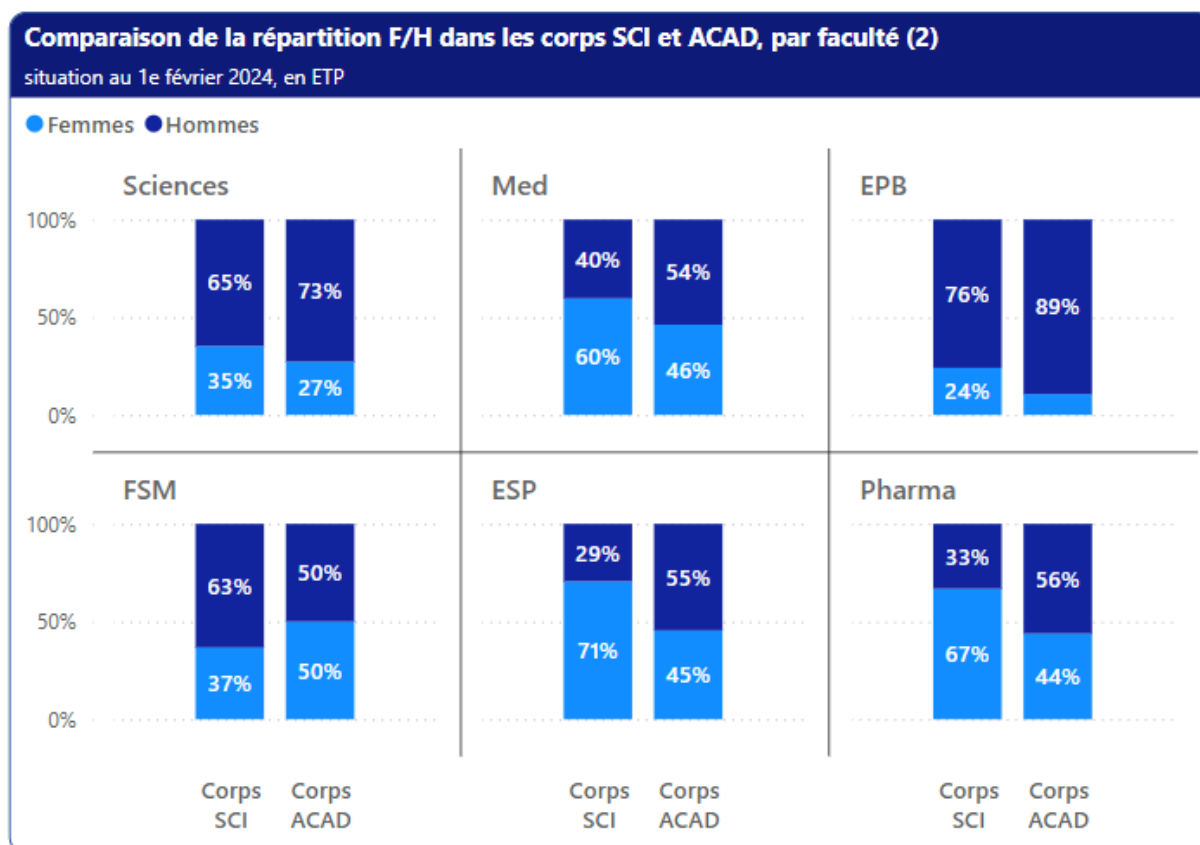


Figure 30 : Corps académique et scientifique, répartition femmes-hommes par faculté

- **Progression dans la carrière académique**

Le **phénomène du « tuyau percé »** décrit une situation où la proportion de femmes diminue au fur et à mesure que l'on avance dans les différentes étapes de la carrière académique. La figure 31 présente les **chiffres observés en 2024 lors de plusieurs de ces étapes clés**. Nous voyons ainsi que les **femmes sont plus nombreuses** que les hommes **au début des études** ainsi que parmi les diplômé-es de Master, mais deviennent **minoritaires parmi les thèses défendues**. Leur proportion se **réduit encore au niveau du post-doctorat**. La situation relative des femmes s'améliore légèrement au stade de chargé-es de cours mais se détériore ensuite pour atteindre son taux le **plus faible** au niveau le plus élevé de la carrière académique, **professeur-e ordinaire**.

Répartition F/H aux différentes étapes de la carrière académique

chiffres de 2024

● Femmes ● Hommes

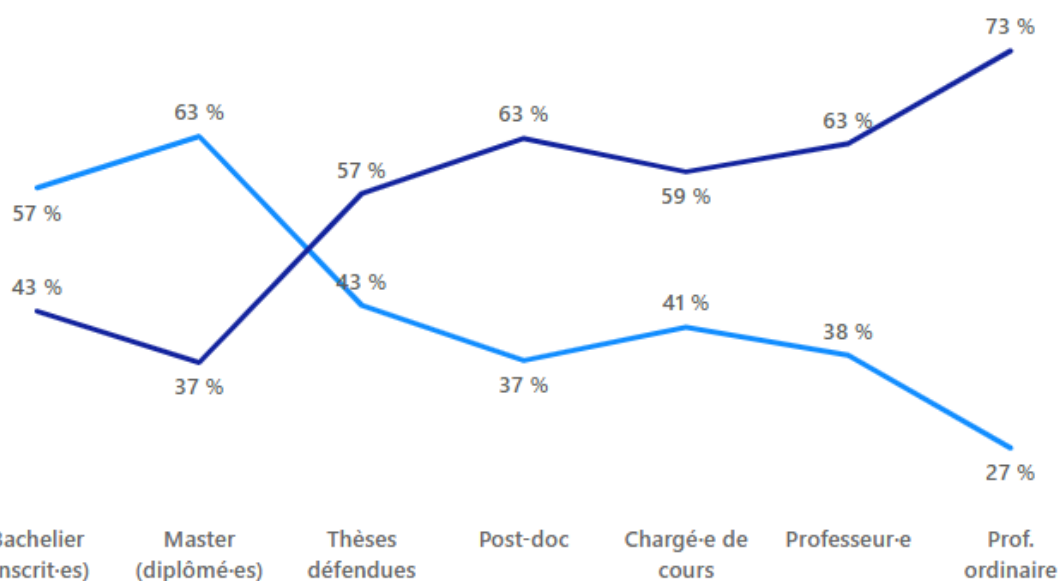


Figure 31⁸ : Répartition femmes-hommes aux différentes étapes de la carrière académique

⁸ Les catégories « Post-Doc », « Chargé·e de cours », « Professeur·e » et « Professeur·e ordinaire » prennent également en compte ici les grades FNRS équivalents.

Personnel administratif, technique, spécialisé et de gestion (PATGS)

Le PATGS à l'ULB est majoritairement féminin : en 2024, la proportion de femmes dans cette catégorie est de 61%, en légère hausse par rapport à 2018 (59%).

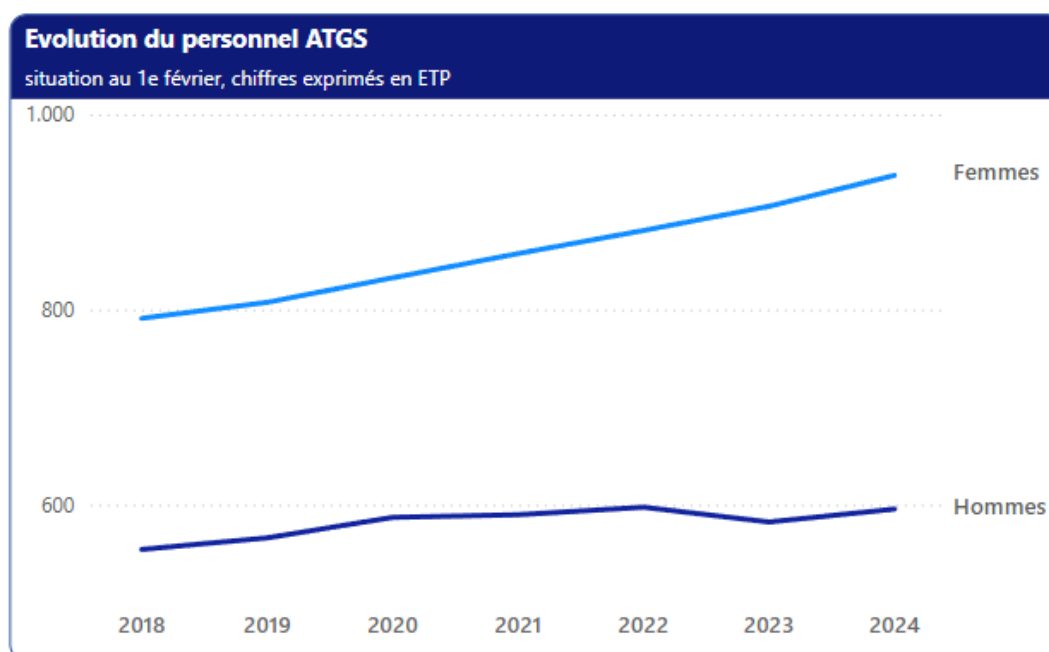


Figure 32 : Evolution du personnel ATGS, par genre

Si nous regardons la répartition des membres du PATGS entre temps plein et temps partiel, nous constatons que les **femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être occupées à temps partiel** : cela représente près de 3 femmes sur 10, contre seulement 1,5 hommes sur 10.

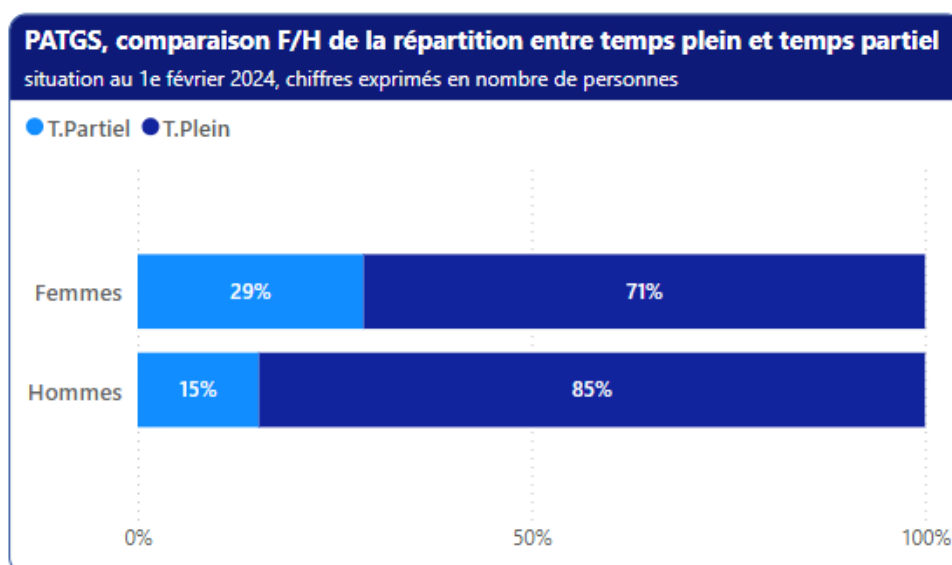


Figure 33 : Comparaison entre les genres de la répartition par niveau de temps de travail

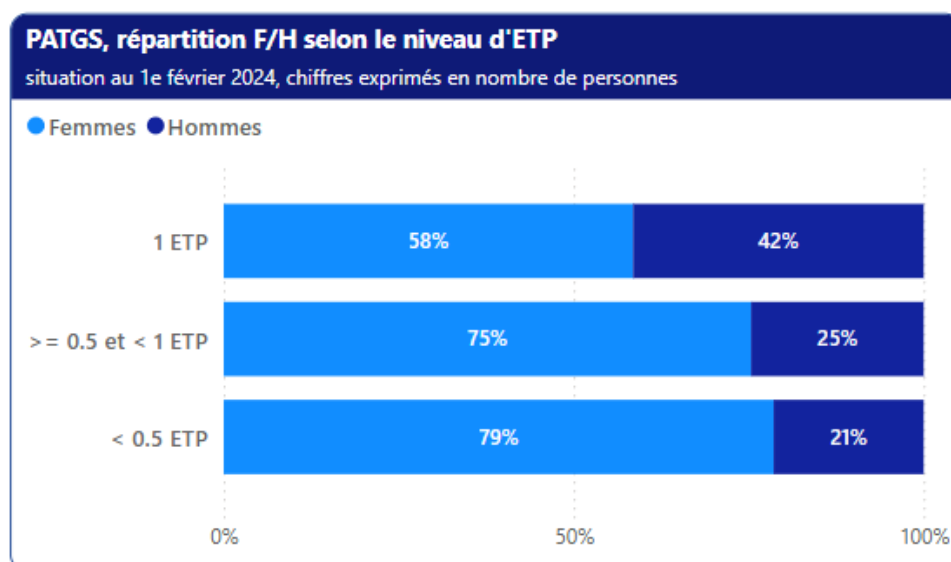


Figure 34 : Répartition par genre au sein des différentes catégories de temps de travail

Les fonctions dans le PATGS peuvent être caractérisées par leur niveau. La répartition entre niveaux est très similaire chez les femmes et chez les hommes, avec près de deux fois plus d'ETP de niveau 2 que de niveau 1.

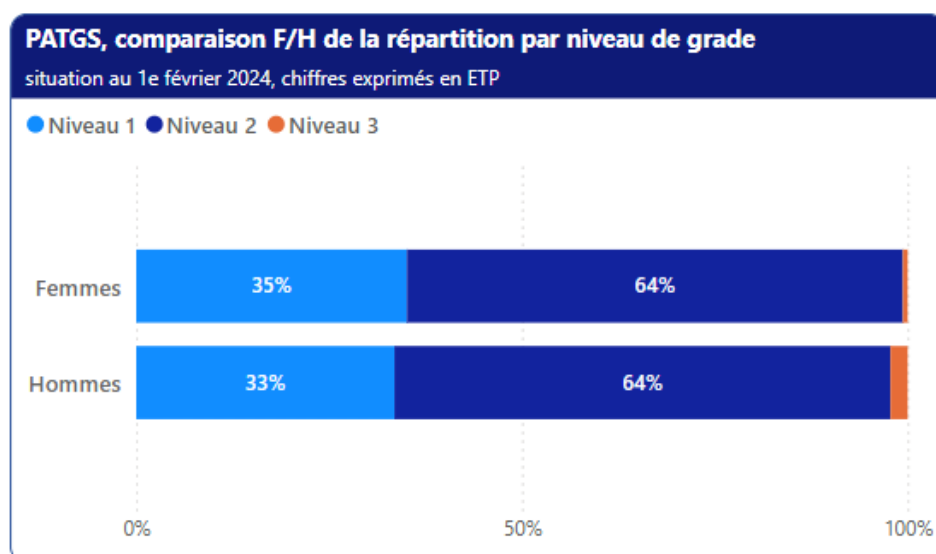


Figure 35 : Comparaison entre les genres de la répartition par niveau de grade

La répartition par type de contrat montre une légère différence entre les genres : les femmes sont proportionnellement un peu moins nombreuses que les hommes à occuper un poste statutaire par rapport aux autres types de contrat.

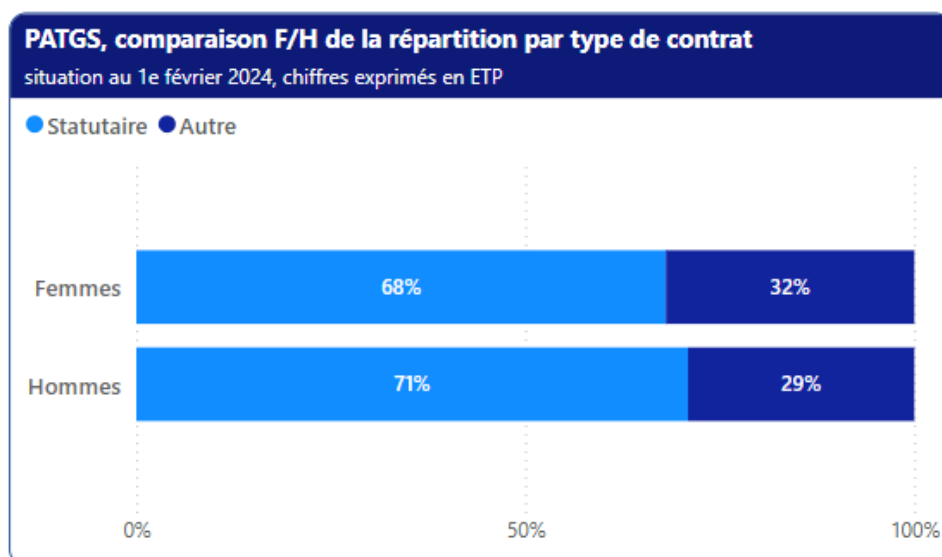


Figure 36 : Comparaison entre les genres de la répartition par type de contrat

A l'instar de ce que nous observons pour le corps académique et le corps scientifique, la répartition femmes-hommes du personnel ATGS varie entre les différentes entités où travaillent ces individus. Tout d'abord, la **proportion de femmes dans le PATGS des facultés est plus importante que dans l'administration générale** : 56% contre 68% en 2024.

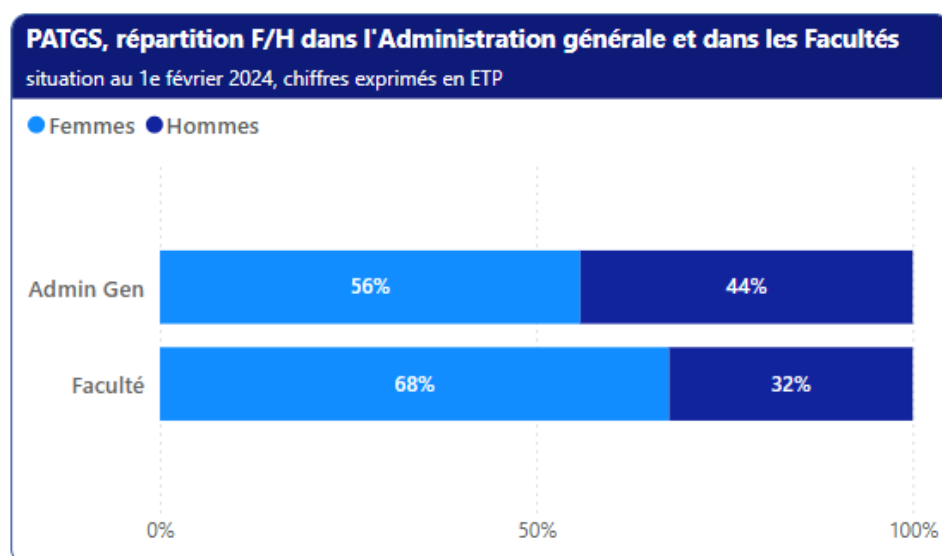


Figure 37 : Comparaison de la répartition par genre entre l'Administration générale et les Facultés

Au sein de l'administration générale, trois des douze départements (ou entités de statut équivalent ici) ont un personnel ATGS majoritairement masculin, dont le Département des infrastructures (INFRA) et le Département informatique (DI) (avec respectivement 4,3 et 4,9 hommes pour chaque femme). Deux départements se distinguent par leur PATGS très largement féminin : le Département des services à la communauté (DSC) ainsi que le Département des

relations et des ressources humaines (DRH) (avec respectivement 10 et 6,7 femmes pour chaque homme).

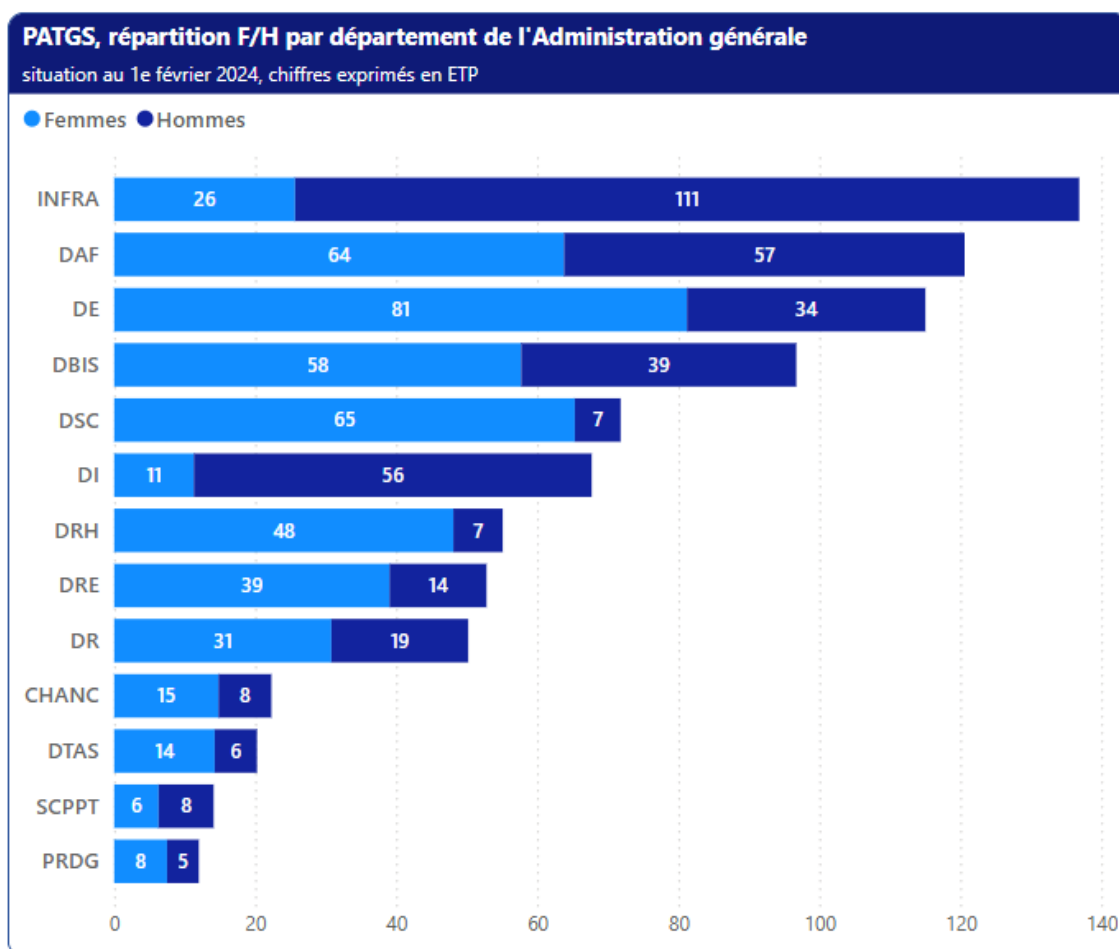


Figure 38 : PATGS, répartition par genre au sein de chaque département de l'Administration générale

Du côté des facultés, l'Ecole Polytechnique de Bruxelles (EPB) est la seule à compter une majorité d'hommes dans son personnel ATGS. A l'opposé, la SBS-EM a la plus grande proportion de femmes PATGS.

Les disparités dans la répartition femmes-hommes observées entre entités peuvent s'expliquer en partie par la nature des postes que l'on retrouve dans ces entités, et par la répartition femmes-hommes qui caractérisent ces types de poste.

Départements de l'Administration générale:

- **INFRA** : Département des Infrastructures
- **DE** : Département enseignement
- **DAF** : Département de l'administration financière
- **DBIS** : Département des bibliothèques et de l'information scientifique
- **DSC** : Département des services à la communauté
- **DI** : Département informatique
- **DR** : Département de soutien à la recherche et à l'innovation
- **DRH** : Département des relations et ressources humaines
- **DRE** : Département de la communication et des relations extérieures
- **CHANC** : Chancellerie
- **DTAS** : Direction transversale d'appui à la stratégie
- **PRDG** : Présidence-Rectorat-Direction générale
- **SCPPT** : Service commun de prévention et de protection au travail

PATGS, répartition F/H par Faculté

situation au 1^{er} février 2024, chiffres exprimés en ETP

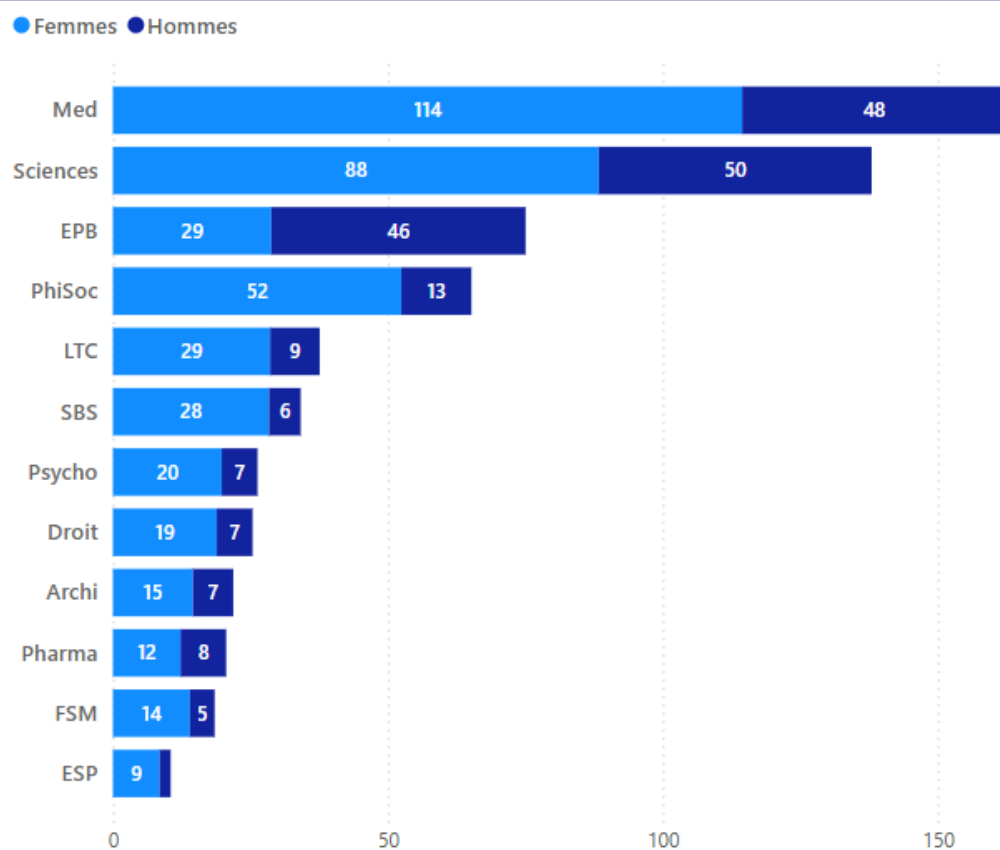


Figure 39 : PATGS, répartition par genre au sein de chaque Faculté

Chapitre 2 - Rapport d'activité

2.1. Institution inclusive

Femmes et université : vers plus d'égalité dans les évaluations

De la première année à l'université à la fin de la carrière, les obstacles qui entravent la progression des femmes dans la vie académique sont multiples et s'articulent souvent autour de l'évaluation. Les biais de genre s'opèrent directement quand l'évaluation porte sur la personne plutôt que sur le travail réalisé par celle-ci. Mais ils peuvent être moins directs quand l'évaluation privilégie des compétences, des modes de production et de parcours professionnels et scientifiques socialement valorisés et construits par et pour des hommes.

A l'occasion de la **journée internationale des droits des femmes 2024**, la politique de diversité et de genre de l'ULB a organisé, en collaboration avec STRIGES, un colloque dans le but d'explorer l'état des connaissances scientifiques, ainsi que les bonnes pratiques pour **une évaluation plus égalitaire**. L'événement a attiré **plus de 150 personnes**, principalement de la communauté étudiante, et a compté avec les interventions d'Isabelle Régner (professeure et Vice-Présidente Égalité Femmes Hommes, Aix-Marseille Université), Caroline Closon (professeure de psychologie du travail, ULB), Catherine Dehon (professeure de statistique et d'économétrie, ULB) et Titouan Berhaut-Streel (juriste spécialisé en droit de la non-discrimination, ULB).



Les principaux points à retenir sont les suivants :

- Les biais et les préjugés sont présents chez tous les individus : ils sont le résultat du fonctionnement normal de notre mémoire et peuvent être contrôlés une fois que l'on a conscience de leur existence.
- Beaucoup de personnes pensent que les inégalités et biais n'existent plus et cette croyance a des impacts sur les évaluations des femmes et d'autres groupes. P. ex., les comités qui ne croient pas aux biais de genre tendent à promouvoir moins de femmes.

- Les évaluations des apprentissages comportant des questions fermées à points négatifs pénalisent davantage les étudiantes, susceptibles de prendre moins de risques que les étudiants.
- Lors des évaluations de la carrière, la non-prise en compte de la répartition inégale des congés familiaux peut constituer une discrimination indirecte à l'égard des femmes.
- La sensibilisation, le suivi et l'évaluation de l'impact sont essentiels pour l'efficacité et la pérennité des mesures.

Depuis plus de dix ans, l'ULB met en place une [politique d'égalité de genre](#) qui vise à réduire le phénomène du « tuyau percé » des femmes à l'Université. Elle inclut de nombreuses mesures, comme la « mesure Cascade » qui a permis d'augmenter le taux de femmes au rang de professeure ordinaire de 23% à 28% en cinq ans. Cependant, malgré les efforts déjà déployés, le chemin à parcourir est encore long. Ce colloque a permis non seulement de sensibiliser un large public à cette problématique, mais aussi d'ouvrir de nouvelles perspectives concrètes pour le renforcement des mesures de l'ULB.

L'enregistrement du colloque se trouve [ici](#).

Participation à la Brussels Pride

L'ULB et la VUB ont à nouveau été présentes **ensemble à la Brussels Pride le 18 mai 2024**, pour revendiquer la diversité et l'importance de protéger les droits LGBTQIA+. Comme c'est le cas depuis 2018, les deux universités ont défilé sous la bannière « **Open-Minded Universities** ». Une occasion de plus de clamer leur choix d'être ouvertes à toutes et tous sans distinction de sexe, genre, identité et expression de genre et/ou orientation sexuelle. Dans une ambiance animée par un DJ et conduites par un char décoré avec les drapeaux inclusifs de la Pride, les deux universités sœurs ont convié les membres de leurs communautés universitaires ou sympathisants à les rejoindre nombreux pour défendre la liberté de choix et revendiquer les couleurs de la Brussels Pride.



À cette occasion et pour célébrer le mois des fiertés, l'ULB a choisi de placer des **drapeaux inclusifs** à différents lieux clefs de ses campus dès le 30 avril. Un acte symbolique pour illustrer

la thématique 2024 de la Brussels Pride : « **Safe Everyday Everywhere** » et l'importance pour tous de se sentir en sécurité chaque jour et partout.

Cette thématique fait écho aux **actions mises en place par l'ULB** au cours des dernières années, comme l'amendement des règlements de discipline pour mieux lutter contre les discriminations fondées, entre autres critères, sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle ; les projets de l'Equality Law Clinic en défense des droits des personnes transgenres et intersexes ou encore la campagne de sensibilisation « #UNIFSUNIES contre le harcèlement » ; sa coupole de recherche sur le genre et la sexualité (STRIGES) ou encore la mise en place de *safe zones* dans certains espaces festifs de l'ULB. C'est également dans cette dynamique que l'ULB fut, dès 2018, la première université de la Fédération Wallonie-Bruxelles à permettre à ses étudiant-es de s'inscrire en choisissant le prénom usuel à indiquer sur leur carte d'étudiant-e et à utiliser pour toutes les démarches internes.

La thématique « Safe Everyday Everywhere » nous rappelle aussi le **travail encore à réaliser** pour améliorer la sécurité et l'inclusion des personnes LGBTQIA+ au sein de notre Université. L'ULB est consciente que garantir la diversité et l'inclusivité sur ses campus est un travail de longue haleine et reste activement engagée dans le développement et la mise en œuvre de projets et d'actions dans ce domaine comme la mise en place des toilettes pour tous les genres.

La participation de l'ULB à la Brussels Pride s'est inscrite dans la programmation académique, culturelle et festive « **Bruxelloise? Non peut-être!** » appuyant ainsi le message que chacune et chacun dans sa diversité de genre, de culture et d'origine est à l'image de l'ULB : une mosaïque riche de différences et de partages qui fait le cœur battant de Bruxelles.

Finalisation du projet européen CALIPER



Financé dans le cadre du programme européen Horizon 2020, le [projet CALIPER](#) vise à promouvoir **l'égalité de genre dans les Sciences, Technologies, Ingénieries et Mathématiques** (STEM en anglais, STIM en français) au moyen d'un *Gender Equality Plan* d'une durée de deux ans. Lors de

cette deuxième année d'implémentation, **16 nouvelles mesures** ont été réalisées avec succès⁹ grâce au soutien du comité de pilotage et de l'équipe du projet, des membres de la Faculté des Sciences et l'École polytechnique de Bruxelles, ainsi que de nombreux professionnels et professionnelles de l'Université.

Deux évaluations du plan d'action, une interne et une externe, ont permis à l'Université d'analyser l'impact du projet, ainsi que de tirer des leçons pour des actions futures. L'ULB a aussi eu l'honneur d'accueillir les membres du consortium européen du projet et des acteurs européens majeurs dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur lors de la **conférence finale** du projet le 23 novembre 2023.

Adoption d'une politique de toilettes inclusives

Une **note pour une politique de toilettes inclusives a été adoptée par le CPPT le 6 juin 2024** afin de garantir dans nos campus l'accès des personnes transgenres et non-binaires à des toilettes qui correspondent à leur identité de genre et leur expression de genre. La mise en place des toilettes pour tous les genres est une opportunité exceptionnelle pour penser le caractère inclusif des toilettes de notre Université, non seulement à l'égard des personnes transgenres et non-binaires, mais aussi pour un éventail de personnes différentes en termes de handicap, âge, état et besoins de santé, etc. La note propose ainsi une **approche basée sur la fonctionnalité** (c'est-à-dire, mettre l'accent sur la fonction ou utilisation des toilettes) et une **conception universelle** afin d'élargir le champ des personnes dont les besoins pris en compte dans les sanitaires. La politique proposée est guidée par les **principes** de non-stigmatisation, accessibilité, sécurité et intimité, capacité équitable et notoriété adéquate des toilettes.

La note propose une **implémentation sélective et graduelle** des toilettes inclusives se déclinant en 3 projets :

1. Construction immédiate de cinq blocs de toilettes inclusives dans des lieux de forte activité étudiante et de passage d'externes.
2. Réaffectation progressive d'une partie des toilettes existantes avec des modifications mineures.
3. Adoption d'une approche de conception universelle pour les futures rénovations majeures et nouvelles constructions.

L'implémentation de cette politique débutera en 2024-2025.

Comité de pilotage « Héritages coloniaux et décolonisation »

Mis en place en 2020 par les autorités de l'ULB, le Comité de Pilotage «Héritages coloniaux et décolonisations» a pour principaux objectifs d'impulser les politiques de l'Université sur les thématiques liées aux « héritages coloniaux et décolonisations », de stimuler la réflexion et les recherches sur ces questions (en interne et avec d'autres universités), de coordonner divers travaux et réflexions qui ont lieu sur le sujet au sein de l'Université, notamment le projet « Décolonisons-nous », et de répondre aux interpellations sur la mémoire coloniale de l'Université en provenance de la communauté universitaire ou de tout autre acteur. Le Comité n'est pas une instance décisionnelle, il adresse des avis et recommandations aux autorités de l'Université et au Conseil académique.

⁹ Les actions sont détaillées tout au long du présent rapport.

Pendant l'année 2023-2024, le Comité s'est réuni plusieurs fois, a entre autres répondu à certaines interpellations. Ses travaux ont abouti à l'inauguration sur le site Usquare de l'œuvre de l'artiste congolaise **Géraldine Tobe** intitulée « **Et Dieu créa la femme** » (février 2024). Le comité a également progressé sur la question des **rapatriements des restes humains** avec, entre autres, **l'Université de Lubumbashi (UNILU)**. Il a lancé une recherche de provenance et d'identification précise de ces restes humains.

Projet « Décolonisons-nous »

Décolonisons-nous est un projet collectif, inclusif et participatif dont l'objectif est de **réfléchir à la décolonisation de l'université** et de mettre en œuvre des actions concrètes qui vont dans ce sens. A travers ce projet, nous souhaitons interroger et transformer les héritages institutionnels, structurels et épistémologiques du colonialisme, en particulier lorsque ceux-ci produisent des injustices dans l'enseignement supérieur et des obstacles à la connaissance et à la compréhension. Le projet repose sur deux axes : le premier se concentre sur la **décolonisation des relations internationales** de l'ULB, c'est-à-dire réfléchir et transformer notre façon de travailler avec nos partenaires de la coopération. Le deuxième axe est dédié à la **sensibilisation** de l'ensemble de la communauté universitaire de l'ULB. Ce projet est porté par le service international de l'ULB, soutenu par les autorités de l'ULB.

Expo Clito

L'*Expo Clito – La deuxième origine du monde*, une exposition artistique et éducative dédiée à la découverte du clitoris, de son histoire et de sa représentation à travers les âges, a été organisée au printemps 2024. Elle a été élaborée par les commissaires scientifiques Laurence Rosier (professeuse d'analyse du discours et de linguistique), Valérie Piette (professeuse d'histoire) et artistiques, Natacha de Lochet et Brigitte van de Kerchove. Elle a été soutenue, entre autres, par ULB-Culture et de nombreuses associations, comme le GAMS, O'YES, le CAL, CeMAVIE, Fédération Wallonie-Bruxelles, etc. L'exposition a accueilli plus de 8000 visiteurs et visiteuses issues de la communauté universitaire, d'écoles secondaires et d'un public diversifié et de pays divers. Elle a reçu l'un des prix de la diffusion scientifique de l'ULB (Laurence Rosier, 2024).



Réseau des personnes de contact genre et diversité

Le **réseau s'est réuni quatre fois** en 2023-2024 pour échanger des informations concernant la politique d'égalité de genre et de diversité entre le vice-rectorat genre et diversité, les facultés et entités, et les départements de l'administration centrale.

Commissions facultaires

Trois nouvelles facultés se sont ajoutées à la liste de facultés ayant une commission spécifique ou un groupe de travail pour aborder les questions de genre et diversité en leur sein : la Faculté de

pharmacie, la Faculté d'architecture et la Faculté de médecine. Elles peuvent être contactées via les [personnes de contact genre et diversité de chaque faculté](#).

Polyt-equity

Entre juin 2023 et juin 2024, la cellule Gender Polyt-Equity (EPB) a mené plusieurs actions pour promouvoir l'égalité de genre à l'École polytechnique. Parmi ses réalisations notables, elle a participé à l'évaluation du projet **CALIPER**, collaboré avec Women In Digital et UN Women pour organiser la projection du **documentaire "Casser les codes"** et co-organisé des événements avec des **associations étudiantes**. La cellule a également joué un rôle clé dans la **Journée des Femmes et des Filles de Sciences 2024**, en invitant des professeurs et professeures à présenter dans leur cours des femmes scientifiques.

De plus, une enquête a été réalisée au sein de l'École polytechnique et de la Faculté des Sciences afin d'explorer **comment intégrer la compétence « genre » dans les profils d'enseignement**. Bien que la cellule ait fonctionné avec un effectif réduit, elle a réussi à organiser des actions visibles, notamment lors de la journée portes ouvertes et à travers des communications sur les réseaux sociaux.

2.2. Études et carrières à l'Université

Étudiants et étudiantes à besoins spécifiques

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'inclusion et de l'égalité des chances, l'ULB a poursuivi son accompagnement des étudiants et étudiantes à besoins spécifiques (EBS). Cet accompagnement a pour objectif d'offrir un environnement propice à la réussite et l'épanouissement académique de ceux-ci.

En 2023-2024, **plus d'un millier d'étudiants et étudiantes** ont bénéficié d'un statut EBS et d'aménagements raisonnables adaptés à leurs besoins.

À la rentrée 2023, un **nouveau statut** est venu enrichir les six statuts EBS déjà en place à l'ULB : celui des **étudiants et étudiantes aidants proches**. Ce statut s'ajoute aux dispositifs déjà prévus pour les étudiants en situation de handicap, entrepreneurs, sportifs de haut niveau, artistes de haut niveau, futurs ou jeunes parents, et membres du Conseil des étudiants.

Par ailleurs, l'ULB s'est investie dans la sensibilisation de la communauté universitaire à travers la **journée « Dysabiliday »** le 3 décembre 2023. Cet événement a élargi la réflexion sur le handicap en milieu académique à la réalité quotidienne des personnes en situation de handicap (mental ou non) et de leurs accompagnants et accompagnantes.

Les initiatives portées par les cellules EBS de l'Université renforcent chaque année la mission d'université inclusive. Elles garantissent à chaque étudiant et étudiante, quelles que soient ses particularités, la possibilité d'évoluer dans un cadre valorisant et dans le respect de ses besoins spécifiques. Ce bilan met également en lumière l'importance grandissante d'une **approche collaborative et continue** entre les différents acteurs et actrices universitaires pour répondre aux défis et aux besoins diversifiés de notre communauté étudiante.

Précarité menstruelle

En accord avec les étudiantes représentantes des cercles et collectifs féministes, une **expérience pilote de trois distributeurs de produits gratuits** d'hygiène menstruelle a été mise

en place en décembre 2023. Les distributeurs (un par campus) se trouvent dans le bâtiment F1 (Solbosch), bâtiment NO.2.109B (Plaine) et dans la bibliothèque des sciences de la santé (bâtiment D) (Erasme).

Projection du film « Casser les codes »

Le jeudi 12 octobre 2023, l'École Polytechnique de Bruxelles (EPB) a accueilli un événement marquant : la projection du documentaire « Casser les Codes », récompensé par le prix international IBC (social impact). Organisée par Polyt-equity, la commission genre de l'EPB, en collaboration avec ONU Femmes, cette soirée a permis d'**explorer la sous-représentation des femmes dans les STIM** (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) et de discuter des solutions pour renforcer leur présence et leur inclusion dans ces domaines, notamment dans le secteur IT.

L'événement a débuté par un mot de bienvenue de Laurence Gillois, Directrice adjointe du Bureau d'ONU Femmes à Bruxelles. La projection du documentaire a été suivie d'un débat enrichissant animé par la réalisatrice Safia Kessas, accompagnée de trois interventions :

- Nadia Aimé, spécialiste en cybersécurité chez Microsoft.
- Laure Lemaire, directrice d'Interface 3.
- Ilyes Gharbi, étudiant doctorant chez IRIDIA à l'École Polytechnique de Bruxelles.

Cette soirée, organisée en partenariat avec ONU Femmes, l'École Polytechnique de Bruxelles, la RTBF et Iota Production, a réuni un public nombreux et engagé, contribuant à sensibiliser davantage à l'importance de l'égalité des genres dans les STIM.

Mesure Cascade

La mesure Cascade a été formellement inscrite dans les textes réglementaires de l'ULB en 2015-2016 et est entrée en vigueur au cours de l'année académique 2016-2017, pour les promotions au 1er octobre 2017. Elle présente l'intérêt de **lutter contre le déséquilibre entre les hommes et les femmes 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. Cette proportion a été respectée dans les promotions qui ont été octroyées en 2023-2024 au rang de professeure et professeur (tableau 1)¹⁰ et de professeure ordinaire et professeur ordinaire (tableau 2).

¹⁰ La légère différence entre la proportion de femmes promues au rang de professeure (41%) et la proportion de femmes au rang précédent de la carrière (42%) s'explique par le faible nombre total d'effectifs (32 personnes). En effet, 42% de femmes parmi les personnes promues correspondrait à « 13,44 femmes ».

Tableau 1. Promotions au rang de professeure et professeur temps plein en 2022-2023

	Nombre de demandes de promotion	Nombre de promotions	Proportion au rang -1 (chargé·e de cours)
Hommes	64 % (28)	59% (19)	58% (116)
Femmes	36 % (16)	41 % (13)	42% (85)
Total	44	32	201

Tableau 2. Promotions au rang de professeure ordinaire et professeur ordinaire en 2022-2023

	Nombre de demandes de promotion	Nombre de promotions	Proportion au rang -1 (professeur·e)
Hommes	78 % (17)	64 % (6)	64% (121)
Femmes	22 % (6)	36 % (5)	36% (69)
Total	23	11	190

Étude sur les actions positives à l'université et adoption de l'arrêté d'exécution le permettant

Dans le cadre de la seconde mesure du [Plan pour l'égalité de genre dans les STEM](#) de l'ULB, l'Equality Law Clinic (ELC)¹¹ a été sollicitée pour réaliser une **étude de faisabilité juridique relative à l'adoption d'actions positives à l'Université**. Dans ce rapport, l'ELC analyse le cadre juridique national, européen et international des actions positives relatives au critère du genre et envisage les mesures susceptibles d'être mises en place pour lutter contre la sous-représentation des femmes dans certaines disciplines, notamment les STEM.

L'une des principales conclusions de l'étude concerne la carence réglementaire de la Communauté française en matière **d'actions positives** au moment où l'étude a été réalisée. L'Université libre de Bruxelles, en tant qu'établissement d'enseignement supérieur de la FWB (Fédération Wallonie-Bruxelles) est soumise au cadre juridique communautaire pour l'implémentation d'actions positives. Bien que le législateur de la FWB ait prévu un cadre législatif pour l'adoption de mesures d'action positive, **le Gouvernement demeurait en défaut d'adopter l'arrêté d'exécution** exigé par le décret pour permettre la mise en œuvre de ces mesures dans le domaine de l'emploi. Cette carence réglementaire hors délai raisonnable constituait une faute dans le chef de ce Gouvernement et était susceptible, à ce titre, d'engager la responsabilité extracontractuelle de l'État.

Le rapport de l'étude a été envoyé aux Ministres Daerden (égalité des chances) et Linard (droits des femmes) afin de convaincre le Gouvernement de la FWB de prendre ses responsabilités et de permettre, par l'adoption d'un arrêté d'exécution, une pleine mise en œuvre de mesures d'action positive en matière de relations d'emploi. **Un arrêté d'exécution a été finalement adopté le 22 novembre 2023.**

Le rapport complet de l'ECL est disponible [ici](#). Le communiqué de presse sur l'adoption de l'arrêté peut être consulté [ici](#).

¹¹ [Equality Law Clinic - La clinique \(ulb.be\)](#)

2.3. Harcèlement et violences sexuelles et discriminatoires

Cadre réglementaire pour prévenir le harcèlement et garantir l'intégrité de la relation pédagogique

Un **cadre réglementaire** relatif aux « relations à caractère amoureux et/ou sexuel, actuelles ou passées, dans une relation pédagogique » a été adopté par le [Conseil académique le 4 juillet 2024](#). L'adoption de ce cadre fait suite à plusieurs procédures disciplinaires qui ont révélé la **frontière très poreuse** qui pouvait exister entre des relations à caractère amoureux et/ou sexuel consenties et des situations de harcèlement sexuel et/ou moral dans le cadre de relations pédagogiques qui impliquent un **rapport asymétrique** entre un membre du corps enseignant (académique ou scientifique) et un membre du corps étudiant.

Tenant compte de l'asymétrie de la relation, il était difficile de déterminer si, dans une relation pédagogique en cours, les comportements à caractère amoureux et/ou sexuel d'un membre du personnel (par exemple, les avances romantiques ou sexuelles, le flirt, etc.) étaient vraiment désirés par l'étudiant ou l'étudiante. Or, le concept de « **comportement non désiré** » est central dans la définition du harcèlement. L'**absence d'un cadre** réglementaire sur les relations à caractère amoureux et/ou sexuel lorsqu'une relation pédagogique est en cours faisait peser sur l'étudiant ou l'étudiante la **responsabilité de refuser** le comportement à caractère amoureux et/ou sexuel de l'enseignant ou l'enseignante, avec les risques que cela pouvait entraîner sur son **cheminement académique**, ainsi que de démontrer, en cas de procédure disciplinaire, que le comportement de l'enseignant ou l'enseignante n'était pas désiré. L'**administration de la charge de la preuve** dans ce type de procédures caractérisée par « la parole de l'un contre la parole de l'autre » conduisait à des situations iniques et ne nous permettait pas de protéger de façon adéquate notre communauté étudiante.

De plus, l'existence d'une relation à caractère amoureux et/ou sexuel avec un étudiant ou une étudiante (présente ou passée) dans une relation pédagogique en cours peut aussi porter **atteinte à l'exigence d'impartialité** dans l'évaluation des apprentissages, ainsi qu'au **principe d'égalité de traitement** entre étudiants et étudiantes. L'impartialité et l'égalité sont deux principes essentiels qui doivent guider la relation pédagogique et sont énoncés explicitement dans la Charte pédagogique de l'ULB.

Les motifs exposés ci-dessus mènent à constater une **incompatibilité** entre la relation pédagogique d'une part, et la relation à caractère amoureux et/ou sexuel, de l'autre. Le cadre réglementaire adopté permet de **les distancier** pour garantir l'intégrité de la relation pédagogique et prévenir les risques de harcèlement à l'égard des étudiants et étudiantes.

Le cadre réglementaire distingue **deux mesures** :

1. La **distance professionnelle** adaptée à la garantie de l'impartialité et du respect des principes d'égalité et de non-discrimination rappelée dans un code de conduite ([plus d'information](#)).
2. L'**obligation** pour tout enseignant ou enseignante qui se trouve dans une relation à caractère amoureux et/ou sexuel (présente ou passée) avec une étudiante ou un étudiant, **de déclarer le conflit d'intérêt au doyen ou à la doyenne**, sans en mentionner la raison.

Les mesures pour éviter le conflit d'intérêt seront alors prises par les autorités facultaires. Il va de soi que tout autre conflit d'intérêt doit être signalé également (Règlement général des études, chapitre 8. Évaluations).

Le respect de ce cadre réglementaire contribuera à garantir l'impartialité et l'égalité dans les missions d'enseignement.

Note-cadre pour l'organisation d'activités estudiantines

Soucieuse d'encourager et de maintenir des **activités estudiantines inclusives, bienveillantes et citoyennes** pour sa communauté, l'université a co-construit avec les principaux acteurs et les principales actrices une politique qui encourage les organisateurs et organisatrices de la communauté étudiante à proposer des **activités de qualité tenant compte du bien-être, de la diversité, de la sécurité et du respect** de chacun et chacune. Ce document ayant pris la forme d'une note cadre a pour but de relever des besoins et des dispositions à suivre pour y répondre et élaborer un cadre visant à conscientiser toutes les parties prenantes à leurs responsabilités, droits et obligations pour chaque événement organisé sur les campus.

Cette note, adoptée par la Commission Culturelle le 20 juin 2024, propose une liste de critères à prendre en compte par les organisateurs et organisatrices d'activités estudiantines pour obtenir l'autorisation de leur tenue sur les campus de l'université. Ces critères sont répartis en six champs d'action : logistique ; consommations à risque et usage de substances illicites ; **discrimination, harcèlement et violence (en ce y compris les violences sexuelles)** ; soins médicaux (relais secours ou prise en charge des besoins légers) ; mobilité nocturne (retour safe) ; et tranquillité publique (nuisances sonores, incivilités, nettoyages extérieurs). Les activités peuvent faire l'objet de suivi, d'évaluation et d'éventuelles sanctions.

EVRAS à l'ULB

Dans le cadre du projet « Ça m'saoule », des ateliers et des conférences sont organisés chaque année en été afin de sensibiliser et outiller les délégations des cercles étudiants, dont une partie animera des stands au fil de l'année.

Depuis plus d'une dizaine d'années, un **parcours d'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS)** se tient chaque année sur le campus du Solbosch: le parcours « Ca m'saoule j'ai plus de capotes... ». Ce parcours est une initiative d'ULB Santé et de son partenaire associatif O'YES asbl. Ces deux journées visent à sensibiliser l'ensemble d'étudiantes et d'étudiants sur diverses thématiques : libido et plaisir, contraception et avortement, pose de préservatif, IST et dépistage, orientations sexuelles et identités de genre, violences conjugales, consentement et violences sexuelles, pornographie. Elles ont eu lieu le 4 et 5 octobre 2023 avec **362 participants et participantes** au total.

En plus de ces deux journées dédiées à l'EVRAS, les étudiants et étudiantes formées dans le cadre du projet « ça m'saoule » ont comme mission de tenir des **stands de sensibilisation à chaque événement festif** au fil de l'année. En 2023-2024, un total de **7 stands** ont été tenus et **350 personnes** ont été sensibilisées.

En plus du projet « ça m'saoule », l'ULB a accueilli la **pièce de théâtre « Classement sans suite »**. Cette pièce a pour objectif de sensibiliser sur la thématique des violences sexistes et sexuelles et sur les défaillances des procédures judiciaires en tant que seconde victimisation vécue par les

victimes. Il y a eu un total de 9 représentations à l'ULB entre septembre 2023 et mars 2025 avec un total de **1.908 spectateurs et spectatrices**.

Accompagnement et soutien des victimes – public étudiant

CARE – Cellule d'Accompagnement pour le Respect des Etudiant·es, a reçu **95 signalements** au cours de l'année 2023-2024. Parmi ceux-ci, **72 relevaient directement de ses missions**, à savoir : les situations de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les risques psychosociaux à caractère interpersonnel. **28 signalements concernaient des faits de harcèlement sexuel**, survenus majoritairement en **milieu festif**. Toutefois, le cadre de l'enseignement n'a pas été épargné. À ce titre, la cellule a accompagné six étudiantes ayant subi du harcèlement sexuel de la part de membres du **personnel enseignant**, qu'il s'agisse de personnel académique ou scientifique. Ces personnes ont pu solliciter les autorités universitaires, avec ou sans l'accompagnement de la cellule, et les décisions prises ont été vécues comme un soulagement par les jeunes femmes concernées.

En parallèle de l'écoute des étudiants et étudiantes, et dans la continuité des recommandations du groupe de travail sur le racisme mené l'année précédente, la cellule a engagé un travail de communication pour **faire connaître l'élargissement de ses missions**. Elle a en effet constaté que les étudiants et étudiantes victimes de discriminations ne s'identifiaient pas comme bénéficiaires du dispositif. Le **nom de la cellule a ainsi évolué vers CARE – Cellule d'accompagnement pour le respect des étudiant·es**.

Une **campagne de communication** a été lancée à la rentrée 2024-2025, comprenant de nouvelles affiches, une vidéo actualisée, et une mise en avant explicite de la prise en compte des discriminations. Cette visibilité accrue a eu un impact immédiat : dès le premier trimestre, la cellule a enregistré près de **30 % de signalements supplémentaires** par rapport à l'année précédente, dont la majorité faisait état de **situations discriminatoires**.

2.4. Savoirs

Guide Pratique « Genre, inclusivité et vulgarisation scientifique »

Le guide pratique « Genre, inclusivité et vulgarisation scientifique » a été publié en avril 2024 ([lien](#)). L'objectif du guide est d'**intégrer la dimension de genre et d'inclusion dans la vulgarisation scientifique**, notamment dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Il est adressé aux membres des communautés scientifique et académique qui ont un projet de vulgarisation scientifique (articles, conférences, ateliers, vidéos, interventions dans les médias, expositions, cours, supports de cours, événements, participation ou représentation à des événements scientifiques, interventions dans des événements, présentation, ...).

Ce qu'on peut trouver dans le guide :

- Des clés pour que l'organisation, le déroulement et la conclusion des activités de vulgarisation scientifique soient plus inclusives.
- Des conseils pratiques pour favoriser un climat de travail inclusif.
- Des exemples concrets pour aider à tenir compte de la dimension « genre » lors de l'élaboration des projets de vulgarisation scientifique.

STRIGES

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

Chaire Suzanne Tassier-Charlier 2024

En 2023-2024, la Chaire Suzanne Tassier-Charlier a porté sur l'**écriture inclusive**. Les conférences ont été données par Sandrine Zufferey, professeure ordinaire de linguistique française et directrice administrative de l'institut de langue et de littérature françaises de l'Université de Bern et Pascal Gygax, psycholinguiste, cofondateur et directeur de l'unité de recherche en psycholinguistique et psychologie sociale appliquée de l'Université de Fribourg.

Revue *Sextant*

La revue *Sextant* a fêté ses 30 ans en février 2024. Une soirée intellectuelle, artistique et festive a été organisée, incluant la conférence inaugurale de Line Chamberland « Trace et fragments de l'histoire des lesbiennes au Québec » suivie d'une lecture des textes lesbiens par Anne Sylvain.

CIVIS Gender Studies Lectures

Dans le cadre de l'alliance européenne CIVIS¹², STRIGES a mis en place le CIVIS *Gender Studies Network* en collaboration avec les autres universitaires partenaires du projet. Ce réseau a organisé une série de séminaires en ligne présentés à tour de rôle par chaque institution et accessibles à toute la communauté universitaire de l'alliance. En 2022-2023, les séminaires ont porté sur les thématiques suivantes :

- From one precariousness to another. Residential mobility and housing policies in Rome (Silvia Lucciarini).
- Anti-gender campaigns in Romania: from Parliament to radical right digital media (Ionela Băluță et Oana Băluță).
- Parental leave as an instrument to foster gender equality, with special attention to the Spanish experience (Gerardo Meil).
- British bisexual men and their intimate partners: identities, relationships and prejudice (Sam Lawton).

Séminaires « Midis de STRIGES »

- Ethnographier les audiences de violence intrafamiliale en Belgique. La (re)production des catégories genrées (Oona Le Meur).
- Anti-gender politics in the Brazilian national context (2003-2022): actors, dynamics of action and recent developments (Gustavo Gomes da Costa Santos).

¹² L'Université civique européenne : Onze universités unissant leurs forces pour bâtir une alliance universitaire européenne. <https://www.ulb.be/fr/partenaires-et-reseaux/civis>

- Nous ne sommes plus les premières à mener la danse : analyse des conflits intergroupes au sein du mouvement féministe (Pauline Grippa).
- Repenties et orphelines à l'ouvrage : le travail des jeunes filles en institution charitable (Belgique, XIXe siècle).
- Polarisation et circulation idéologique chez les défenseurs des droits des hommes sur reddit (Marie Serisier).
- Quels sont les rapports entre sexualité et âge ? Pour une redéfinition sociologique de puberté (Pierre Brasseur).

BruLau

Organisé par le Centre d'Études Genre (CEG) de l'Université de Lausanne et la Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité (STRIGES) de l'ULB, l'école d'été *BruLau*¹³ offre une formation interdisciplinaire, interactive et personnalisée aux doctorantes et doctorants en études de genre, avec des enseignantes reconnues et enseignants reconnus internationalement. Les activités se déclinent en conférences, tables rondes, ateliers de recherche, séances de mentorat et sessions professionnelles. L'édition 2024 a eu lieu à l'Université Paris Cité du 10 au 13 juin.

Séminaires de l'Atelier Genre(s) et Sexualité(s)

- La politisation des corps et des sexualités : le festival du film queer en Tunisie (Monia Lachheb).
- A gender history of democracy: men and politics in twentieth-century Europe (Martin Conway).
- Immigrants on Grindr revisited (Andrew Shields).
- Surgical consent: negotiating gynecological operations in the Johns Hopkins Hospital, 1890-1910.
- Autour du livre « Intersexes : du pouvoir médical à l'autodétermination » (Michal Raz et Loé Petit).
- INIA closing conference « Expanding intersex studies ».
- Colloque Archi Lesbien « I'm a lesbian et j'ai une histoire. Une histoire de luttes et de désirs (Belgique et ailleurs) (XIXe-XXe siècles).
- Les choses sérieuses. L'expérience de l'intime dans trois jeunesses françaises (Isabelle Clair).
- Culture militaire et violences de l'intime : le cas de la première guerre mondiale en France (Angélique Ibáñez Aristondo).
- Conférence « Resistance to anti-gender politics : social movements, coalitions and institutional politics in Europe ».
- Spectres du MLF : généalogie critique des exclusions contemporaines du féminisme (Ilana Eloït).
- Errant subjects: toxic citizenship-making in postcolonial ghana (Kwame Edwin Otu).

Séminaires de l'Observatoire du SIDA et des sexualités

- Consentement et autonomie (David Simard, Ludovic Gausso et Nicolas Palierne).

¹³ Ecole d'été Cité du genre École d'été Cité du Genre - Brulau - Sciencesconf.org_ <https://brulau-cdg.sciencesconf.org/>

- Des savoirs sur le corps des femmes : construction, appropriation et luttes politiques
 - Le K d'une méthode : la construction d'une innovation au service de l'appropriation médicale de l'avortement (Lucile Ruault).
 - Douleur interdite, plaisir obligé : appropriation médicale de savoirs profanes (XXe-XXIe s.) (Marilène Vuille).
- Défendre les droits reproductifs à l'aune d'un féminisme antiraciste et anticapitaliste (table ronde avec Lucile Ruault, Anne-Sophie Crosetti, Mireille Le Guen et Aurélie Bouvart)
- Annie Colère (Projection du film réalisé par Blandine Lenoir - Discutante: Lucile Ruault)
- Prises, déprises et reprises sexuelles au prisme de l'âge (Anastasia Meidani et Tanguy Vandenabeele).

Séminaire Approches Critiques de la Race

Le séminaire « Approches Critiques de la Race – ACR » est co-organisé par la Faculté de Philosophie et Sciences Sociales, La GERME – Université libre de Bruxelles, le Laboratoire d'Anthropologie des Mondes Contemporains -lamc et l'Observatoire du sida et des sexualités de la Faculté de Psychologie, Sciences de l'Education et de la Logopédie.

- Belgium colonial past: intergenerational analysis of the perspective of people of Congolese roots on decolonisation and the emancipatory role of social work (Ruwayda Said Salem).
- Reclaim the field : race, colonisation et empire dans les programmes de relations internationales à l'Université (Leila Mouhib).
- Expert re-fusals: affect, testimony and the Belgian Parliamentary Commission on the Colonial Past (Alana Osbourne).
- Patrimoine culturel en Mouvement : Restitution Culturelle et Transformation des Dynamiques Raciales (Gracia Lwanzo Kasongo).
- Distinction sexuelle, une distinction raciale ? Proposition théorique pour une approche des violences cishétérosexistes par la sociologie de la culture (Trung Nguyễn-Quang).
- Race, Féminité et État-Nation en Tunisie : Intersections et Subversions (Yasmine Akrimi).
- Décoloniser les sexualités et genres : Quelles possibilités, quels futurs ? (Sandeep Bakshi).
- Violences envers les femmes et/ou minorités de genre juives : une analyse intersectionnelle des violences sexistes antisémites (Miléna Younes-Linhart).
- Roma (antiracist) activism in Europe and the (de-)whitening of Romani women's intersectional experience (Serena D'Agostino & Sebjan Fejzula).
- Global Blackness, Class Politics and the Dilemmas of Solidarity (Joao Gabriel).

Événements du projet Hericol (Projet de recherche ARC-advanced sur les héritages coloniaux en Belgique)

- Journée d'études « ex-coloniaux du Congo belge ».
- Projection du film « Colette et Justin » en présence du réalisateur Alain Kassanda.

D'autres événements

- Journée d'étude interuniversitaire « Anatomie de l'anti-wokisme ».

- Cycle de trois conférences organisées dans le cadre du projet interfacultaire Equity Health Lab en collaboration avec l'URSO (Unité de recherche en sciences de l'Ostéopathie) et STRIGES (Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité) :
 - La pornographie et la prostitution sur Internet : Nouveaux scénarios d'exploitation sexuelle des femmes et des filles. Diagnostic pour la prévention du recrutement (Natalia Massé).
 - Approches dites attentives aux psycho-traumatismes pour les professions de santé et l'accompagnement des publics en situation de vulnérabilité dans une perspective à la fois disciplinaire et interdisciplinaire (Véronique Jaquier).
 - Facteurs bio-psycho-sociaux de la douleur chronique (Turgay Tuna).

Il est important de noter que la liste de séminaires, conférences et événements scientifiques reprise ci-dessus n'est pas une liste exhaustive. Elle reprend les principales initiatives mises en place en 2023-2024.

REMERCIEMENTS

Pour leur participation à l'élaboration du présent rapport, l'équipe rectorale « genre et diversité » remercie le Service statistiques et études prospectives de la Direction transversale d'appui à la stratégie, les différents acteurs et différentes actrices de l'Université, ainsi que les membres du Réseau interne des personnes de contact genre et diversité de l'ULB.

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles.



Rapport 2023-2024 sur l'état de l'égalité de genre et de la diversité à l'ULB

Mai 2025

Contact :

Sara Aguirre - Personne ressource genre et diversité et Personne de contact genre de l'ULB

Département des relations et ressources humaines

Université libre de Bruxelles

Avenue Franklin D. Roosevelt 50 – CP 115

1050 Bruxelles

Adresse courriel : genreetdiversité@ulb.be

Site web: <https://www.ulb.be/fr/l-universite/genre-et-diversite>