

Etat des lieux concernant la thématique du genre à l'ULB

L'établissement d'un état des lieux concernant la thématique du genre à l'Université libre de Bruxelles est devenu une nécessité pressante en 2012. Outre la volonté déjà exprimée par le Conseil d'administration plusieurs années auparavant de disposer d'un « *tableau de bord* » relatif aux déséquilibres hommes/femmes au sein des personnels de l'Université, cette thématique est à présent inscrite à plus d'un agenda politique. De fait, s'inspirant notamment de recommandations européennes dans le domaine, les Ministres de la Fédération Wallonie-Bruxelles se préoccupent de la situation des chercheurs et des chercheuses de notre Communauté. Dans ce contexte, un compte-rendu relatif à la problématique des genres s'impose.

De par sa position centrale dans le processus décisionnel de l'institution, le Service du Greffe a pris l'initiative de dresser un recueil des documents et données directement accessibles, pour ultérieurement « *céder la main* » à des « *experts* » du domaine pour dépasser le simple état des lieux et proposer, le cas échéant, toute mesure appropriée pour promouvoir une meilleure répartition du genre dans l'Université.

Ce bulletin s'organise en deux sections.

La première synthétise l'historique de la problématique à l'ULB, partant des travaux et décisions du Conseil d'administration depuis 2003. L'ULB n'était toutefois pas au « *point zéro* » relativement à la promotion des femmes, des enseignantes et des chercheuses dans la Société. Des chapitres mettent en valeur des figures emblématiques ainsi que des actions symboliques favorables à l'équilibre entre les genres. Cet inventaire se clôt par la formulation de perspectives.

La deuxième section compile les principales données statistiques disponibles et les indicateurs qui pourraient être conçus en sus à l'avenir, dans la perspective de l'établissement d'un tableau de bord institutionnel plus complet. En effet, la constitution d'un tel outil traduisant l'état des lieux relatif à la problématique du genre – et permettant de suivre son évolution au fil des ans – figure dans les recommandations adressées aux institutions universitaires. Sans que cette section ne réponde parfaitement à cet objectif, elle entend exposer les données factuelles directement disponibles concernant la répartition hommes/femmes au sein des organes de gestion de l'Université, des personnels et de la communauté étudiante.

Qu'il s'agisse des figures emblématiques, des recherches et publications marquantes, des actions symboliques, des indicateurs statistiques ou des pistes qui pourraient être suivies, le tout n'est ni exhaustif, ni définitif.

Première section

L'historique de la problématique à l'ULB

Les débats du Conseil d'administration

Des figures emblématiques parmi les étudiantes et les mandataires élues

Remise des insignes de Docteur Honoris Causa

Chaires, fonds et productions scientifiques

Perspectives

Les débats du Conseil d'administration

L'historique du dossier du genre à l'ULB est retracé ci-dessous par la relecture des annexes et des débats du Conseil d'administration de ces 10 dernières années. Nonobstant, cette préoccupation est bien plus ancienne. Depuis des décennies, l'Université a pu s'inscrire comme pionnière à plus d'un titre. Plusieurs chapitres du rapport l'illustrent par des exemples.

2003

Depuis 2003, le Conseil d'administration de l'Université libre de Bruxelles s'est formellement penché sur la politique du genre au sein de l'institution. Un Groupe de travail est créé lors de la séance du 24 mars 2003 et placé sous la présidence de la Vice-Recteure pour la recherche et la coopération, Véronique CABIAUX. La note de motivation appuyant cette décision (annexe n° 118, point I.23) commence par ces termes :

« Le constat de sous-représentation des femmes dans la carrière universitaire a été établi dans chacun des pays membres de l'Union européenne et, de manière générale, dans les pays industrialisés. Les 9 institutions universitaires de la Communauté française et l'Université libre de Bruxelles n'échappent pas à ces conclusions. ».

L'objectif du Groupe de travail, baptisé *HoFe*, est de proposer, sur la base d'études et d'expériences étrangères, une série de mesures en vue d'assurer une meilleure représentation des femmes à tous les niveaux de la carrière universitaire à l'ULB. La littérature est abondante sur le sujet. Ne citons qu'un exemple, celui d'un ouvrage de synthèse écrit par des chercheurs de l'ULB : *Alma mater, Homo sapiens ? Quel genre pour la recherche universitaire ?*, Jérôme HENAU et Danièle MEULDERS, Editions du DULBEA, 2003.

Trois mois plus tard, le Groupe de travail *HoFe* présente un rapport intermédiaire au Conseil d'administration (annexe n° 290 de la séance du 16 juin 2003, point I.6). Parmi les pistes évoquées dans la littérature, les membres du Groupe identifient rapidement que certaines sont réalisables à court terme alors que d'autres demandent une analyse en profondeur et des financements pour réaliser ces études. Parmi les premières propositions, le Conseil d'administration retient, après quelques débats et points de vue différents, la recommandation d'appliquer progressivement la féminisation des fonctions, grades et noms de métiers dans les documents de nature administrative délivrés par l'ULB, à savoir les vacances, les lettres de nomination, les contrats, etc. De la sorte, s'appuyant d'ailleurs sur une base légale datée de 1993, l'Université dispose d'une liste officielle de féminisation des grades et noms de métiers en application au sein de l'institution ; elle adopte l'usage québécois d'ajouter un « e » pour tous les termes non-listés (ingénieure, docteure, etc.).

2006-2007

La thématique ne revient au Conseil d'administration qu'en 2006, les représentants du corps scientifique au CA souhaitant que le Groupe de travail préexistant soit réactivé, en actualisant, le cas échéant, sa composition et ses missions. S'appuyant sur une nouvelle publication de chiffres-clés concernant la Communauté française et l'ULB relatifs à la proportion d'hommes et de femmes à différents échelons des institutions universitaires, les objectifs sont clairement affirmés : manifester l'attachement de l'ULB aux valeurs progressistes, en prenant à bras le corps deux enjeux de la Société et de l'environnement académique en particulier, la lutte contre les discriminations d'accès à l'emploi et la poursuite de l'excellence scientifique aux principes méritocratiques. L'argumentation de la délégation élue du corps scientifique repose notamment sur les travaux du Groupe *NEWTONIA*, lancés par Mateo ALALUF et Pierre MARAGE, enseignants-chercheurs à l'ULB, portant sur les causes de l'absence de femmes dans les études scientifiques et les racines de la discrimination à l'accès à ces études. La recherche-action *NEWTONIA* a été commandée et financée par des pouvoirs publics européens et communautaires. Elle s'est clôturée par l'organisation d'une journée d'étude à l'ULB le 26 octobre 2004, donnant la visibilité voulue aux travaux et engagements de l'Université. De même, l'ouvrage *Les femmes et les professions scientifiques. Diplômes universitaires et accès à l'emploi* est publié aux Editions de l'Université de Bruxelles. Des articles paraissent également dans la revue trimestrielle *Faits & gestes* du Secrétariat général du Ministère de la Communauté française.

Le Conseil d'administration du 24 avril 2006 compose le nouveau Groupe de travail *HoFe* chargé principalement d'étudier la question du déséquilibre hommes/femmes au sein du personnel scientifique et académique de l'ULB (annexe n° 209, point I.14). Sous la présidence de Cécile VAN DE LEEMPUT, les missions du Groupe sont :

1. *Dresser un cadastre de la représentation hommes/femmes à tous les niveaux académique, scientifique, du PATGS et étudiant ;*
2. *Proposer une procédure de mise à jour régulière de ce cadastre afin d'établir un monitoring de la situation sur le moyen/long terme ;*
3. *Identifier les principales sources de déséquilibre inhérentes à l'organisation de l'institution, aux modes de fonctionnement et aux procédures ;*
4. *Proposer une forme de structure efficace à mettre en place pour promouvoir et veiller à l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'institution.*

Un an est laissé pour la préparation des conclusions du Groupe de travail, ce qui est chose faite au printemps 2007. En sa séance du 21 mai, le Conseil d'administration débat du nouveau rapport du Groupe de travail *HoFe* ; il compte 7 pages, accompagnées de 10 pages d'annexes, en ce compris des chiffres-clés (annexe n° 199, point I.13). Le contexte global y est rappelé en introduction. Son cœur envisage la constitution d'un tableau de bord centralisé, analyse les procédures internes de recrutement et de promotion et évalue la recommandation portant sur la féminisation des titres promulguée en 2003. Chaque axe libelle des mesures concrètes, la principale étant de nommer un Conseiller ou une Conseillère du Recteur et/ou du Président aux questions de l'égalité entre hommes et femmes, chargé(e) de veiller au respect

de l'égalité à tous les niveaux et de promouvoir une meilleure répartition du genre dans l'Université. Les autres mesures sont :

1. *Incorporer au tableau de bord des données ventilées par sexes, ETP/personnes, facultés, pour tous les postes, bourses et contrats de recherche à l'Université ;*
2. *Incorporer au tableau de bord les données ventilées par sexes, ETP/personnes, facultés, des personnes éligibles (si pertinent), candidates et lauréates des procédures de recrutement, nomination et promotion, ceci pour tous les postes, bourses et contrats à l'Université et les fonds qui y sont liés (FRS-FNRS, fondations, etc.) ;*
3. *Formaliser la diffusion systématique de l'information quant aux possibilités de promotion, concours, recrutement, etc. ainsi qu'à la nature des critères de sélection et du déroulement de la procédure ;*
4. *Diffuser systématiquement la composition des commissions d'évaluation auprès de tous les candidats potentiels ;*
5. *Informers systématiquement toutes les personnes qui sont éligibles pour siéger dans une commission d'évaluation scientifique ; réexaminer les critères qui prévalent à la composition de ces commissions et dresser un bilan interfacultaire ;*
6. *Créer une commission ad hoc chargée d'analyser l'organisation et les procédures de nomination au sein de l'Hôpital Erasme ;*
7. *Poursuivre la féminisation systématique des titres, postes, grades et fonctions en l'intégrant dans la mise en œuvre des applications ERP ;*
8. *Utiliser explicitement la référence aux femmes et aux hommes dans la mention des vacances de postes ;*
9. *Supprimer dans l'annuaire du personnel l'adjonction du nom de l'époux pour les femmes mariées, à moins d'une demande explicite de l'intéressée au moment de son changement de statut ; de même, prévoir de rendre possible l'adjonction du nom de l'épouse pour les hommes mariés, à leur demande.*

Le Groupe de travail *HoFe* conclut ses réflexions par l'observation qu'il n'a pas l'ambition de traiter l'ensemble de la problématique du genre à l'Université, tout en étant également conscient que les mesures proposées ne serviront pas en elles-mêmes à réduire les disparités entre hommes et femmes. Une dernière suggestion porte sur la question des quotas : une solution instaurant un pourcentage déterminé dans la proportion de femmes ou d'hommes siégeant dans diverses commissions pourrait être envisagée comme une mesure proactive du changement.

Acceptant les recommandations précitées du Groupe de travail, les administrateurs, au cours des débats de la séance du 21 mai 2007, se montrent favorables au principe des quotas. De plus, la délégation du corps académique suggère d'instaurer un rapport annuel, devant notamment permettre de réaborder régulièrement la problématique au Conseil d'administration.

Quelques points de mise en œuvre concrète s'appuyant sur les recommandations du Groupe de travail *HoFe* sont cités ci-dessous. Les tableaux de données statistiques sont présentés dans la deuxième section du rapport.

1. La première Conseillère du Président et du Recteur aux questions de l'égalité entre hommes et femmes est désignée, pour l'année académique 2007-2008, en la personne de Marjorie GASSNER. Le Conseil d'administration en prend acte en date du 17 septembre 2007. Son mandat est prolongé en 2009 et 2010 avec le titre de Conseillère pour la politique des genres. En 2011, le mandat est attribué pour 2 ans à Danièle MEULDERS. Le Conseil d'administration du 14 mars 2011 ratifie cette désignation.
2. Le Département des Ressources humaines communique formellement au mois de juin 2008 à la communauté universitaire les nouvelles modalités relatives aux seuls nom et prénom de naissance à faire paraître dans les adressographes, annuaires, pages web ou tout autre fichier de l'ULB contenant ce type d'informations. Ainsi, celle ou celui qui souhaite faire mention d'un nom d'époux ou d'épouse, en plus ou en remplacement du nom de naissance, voire d'un prénom et/ou d'un nom préférentiel(s), est invité à le faire savoir au Département des Ressources humaines.
3. Donnons 3 exemples d'offres d'emploi rédigées par le Service Sélection, recrutement et mutations du Département des Ressources humaines de l'Université :
 - « *Un technicien ou une technicienne en techniques spéciales pour le Département des Infrastructures* » ;
 - « *Un collaborateur ou une collaboratrice technique pour un projet de recherche à l'Ecole Polytechnique de Bruxelles* » ;
 - « *Un agent administratif ou une agente administrative pour un contrat de remplacement en Faculté d'Architecture* ».
4. Le cahier des charges pour le projet de gestion intégrée concernant les processus supports, ayant entre autres trait aux statuts et règles régissant les carrières à l'ULB, inclut un « *besoin* » relatif à la féminisation des titres : « *Conformément à la loi, les titres sont déclinés en deux versions équivalentes propres aux agents de chaque sexe* ». Le cahier des charges avec ces termes est approuvé par le Conseil d'administration du 17 novembre 2008 (annexe n° 357, point IX.1).
5. L'Université crée en 2007-2008 un concours et un statut destinés à ses assistants titulaires d'une thèse de doctorat leur permettant d'effectuer un post-doctorat à l'ULB. Un séjour à l'extérieur de l'Université est obligatoire pour ces post-docs. Dans le règlement approuvé par le Conseil d'administration en mars 2007 et en juillet 2007, les modalités de ce séjour sont entre autres prévues comme suit, les auteurs de la note étant sensibilisés à la problématique du genre : la durée est de 6 mois à un an mais elle peut être fractionnée ; le séjour peut se faire dans une autre université (étrangère ou belge), dans une entreprise ou une administration, dans le cadre de la coopération, sur le terrain où travaille le post-doctorant... ; ces post-doctorats peuvent être organisés dans le cadre d'échanges et/ou de collaborations internationales.

6. Le mémento des bonnes pratiques applicables lors du recrutement d'un académique temps plein, voté par le Bureau du Conseil d'administration du 23 novembre 2009 (annexe n° 139, point I.2), prône que la commission scientifique, constituée par la faculté concernée au cours de la procédure de sélection du candidat, compte au moins un membre de chaque genre.

7. La Faculté des Sciences psychologiques et de l'Education et la Faculté des Sciences ont rédigé formellement un article dans leur Règlement d'ordre intérieur, prévoyant une « *Commission genre* » dans le premier cas et une « *Commission hommes-femmes* » dans le second. Ces règlements d'ordre intérieur sont soumis au Conseil d'administration pour approbation.
 - *La Commission genre vise à poursuivre, dans la Faculté [des Sciences psychologiques et de l'Education], la réflexion sur les questions de genre tant du point de vue de l'organisation et de la gestion de la Faculté et de l'Université, que par rapport à l'enseignement et à la recherche. Elle se veut un lieu de débat et d'information sur les questions de genre. Elle est présidée par un membre du corps académique, désigné par le Conseil facultaire. Elle est ouverte à toute personne membre du Conseil facultaire qui en exprime la demande.*

 - *La Faculté [des Sciences] constitue sur une base bisannuelle une commission composée de membres du corps académique et du corps scientifique, chargée de veiller au respect de l'égalité entre hommes et femmes au sein de ces corps. La commission examine à cet effet les règlements et les pratiques de la Faculté et, le cas échéant, émet des recommandations pour les corriger. A la demande du Doyen, du Conseil facultaire ou d'initiative, la commission peut également se saisir de l'examen de cas particuliers et émettre des recommandations concernant les règlements et les pratiques de l'Université.*

8. L'Université a nommé un Conseiller en prévention pour les aspects psycho-sociaux au travail, la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail. Deux personnes de confiance sont également choisies au sein de la communauté universitaire, intervenant en première ligne, pour écouter les personnes, dispenser des conseils et accorder l'accueil, l'aide et l'appui requis. L'équilibre des genres est systématiquement recherché pour ces deux dernières désignations.

2008

Dans la foulée du rapport du Groupe de travail *HoFe* du 21 mai 2007, un autre groupe participatif constitué par le Conseil d'administration, le Groupe de travail chargé d'examiner la révision des procédures électorales de l'Université, accompagné dans ses réflexions par la Conseillère aux questions de l'égalité entre hommes et femmes, dépose au Conseil d'administration une proposition en vue d'assurer une représentation renforcée des femmes au CA. Les administrateurs en débattent le 20 octobre 2008 (annexe n° 320, point I.9.3).

A défaut d'unanimité, le dossier n'est pas voté par l'assemblée. Le principe de base projetait d'imposer la représentation de chacun des 2 genres à concurrence minimum d'un tiers des candidats effectifs et d'un tiers des candidats suppléants présentés sur chaque liste de candidats aux élections du Conseil d'administration, sans préjudice des adaptations nécessaires de la règle pour répondre à la situation particulière de certaines listes (pour les représentants PATGS-Erasme et pour les délégués étudiants) ; le principe se serait également appliqué en cas de présentation de listes incomplètes, sauf listes à candidature unique (candidature avec un effectif et un suppléant). Ont été cités comme arguments en défaveur de la proposition : la difficulté pratique de constituer une liste même sans cette recommandation¹ ; un postulant pourrait être refusé sur le simple critère du genre ; un/une candidat(e) devrait être nécessairement trouvé(e) sans être très motivé(e) ; dans certaines facultés, la mixité est toute relative alors que, dans d'autres, la situation est inverse ; le principe visé devrait être poursuivi à tous les échelons de l'Université.

A l'issue de la discussion au Conseil d'administration, les délégations élues sont invitées à redébattre de la problématique en dehors de son enceinte avec les membres du Groupe de travail *HoFe* et la Conseillère. Le dossier ne revient pas en tant que tel à une date ultérieure au Conseil d'administration.

Une faculté a parallèlement progressé dans ce domaine. Le Règlement des élections des membres du Conseil facultaire de Philosophie et Lettres spécifie, dans son article 10, que la constitution des listes de candidatures favorise l'accès aux mandats électifs aux hommes et aux femmes ; ces listes comprendront au moins un tiers de candidats de chacun des genres (sauf pour les listes à candidature unique), avec pour objectif la parité entre hommes et femmes. Ce règlement a été entériné par le Conseil d'administration du 14 novembre 2011 (annexe n° 344, point I.15.2).

* * *

¹ Les candidats élus au Conseil d'administration doivent statutairement respecter des conditions d'équilibre en termes de représentation des facultés et entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés.

Des figures emblématiques parmi les étudiantes et les mandataires élues

L'Université libre de Bruxelles a joué un rôle pionnier dans l'ascension des femmes universitaires dans le pays. Les exemples les plus marquants sont soulignés ci-dessous. Nous relevons également les membres du corps académique qui ont été élues par le Conseil d'administration de l'Université en qualité de Vice-Recteur mais aussi le fait que l'ULB eut la première – et unique – femme Recteur en Belgique francophone.

PREMIÈRES FEMMES À L'ULB

Sans qu'il s'agisse d'une liste exhaustive, nous épinglons quelques figures exemplaires qui ont fréquenté l'Université libre de Bruxelles aux XIX^e et XX^e siècles et qui ont été élues à la tête de l'une de ses structures organisationnelles décentralisées.

1. Emma LECLERCQ demande à suivre les cours de Sciences naturelles en 1878. Après la consultation des facultés, le Conseil d'administration l'accepte en 1880, avec Marie DESTREE et Louise POPELIN. Elles sont les premières étudiantes de l'ULB.
2. Marie POPELIN, la sœur de Louise, est la première étudiante de la Faculté de Droit de l'Université. En 1888, elle obtient, avec distinction, le grade de Docteur en Droit mais n'est pas autorisée à devenir Avocate ; ce n'est qu'en 1922 que les femmes sont admises au Barreau.
3. Polina MENDELEEF est la première femme assistante en 1924.
4. Lucia DE BROUCKERE est, tour à tour, assistante en 1927, agrégée en 1933 et chargée de cours en 1937. Elle est la première femme à enseigner à la Faculté des Sciences de l'ULB ; elle est élue Présidente de cette Faculté de 1960 à 1962.
5. Madeleine GEVERS est élue pour diriger la Faculté de Droit de 1953 à 1956 ; elle est la première femme à présider une faculté ; elle a été la première professeure en 1929.
6. Simone HUYBERECHTS est la première Présidente de la Faculté des Sciences sociales, politiques et économiques, de 1972 à 1975.
7. Francine ROBAYE-GEELLEN est élue Présidente de la Faculté des Sciences psychologiques et pédagogiques, de 1973 à 1976.
8. Claudine FOSSOUL préside la Faculté de Pharmacie de 1976 à 1979.

LA PREMIÈRE ÉLECTION D'UNE FEMME EN QUALITÉ DE RECTEUR D'UNE UNIVERSITÉ BELGE

Professeure ordinaire à la Faculté des Sciences sociales, politiques et économiques, Françoise THYS-CLEMENT est élue en 1990 par le corps académique de l'Université libre de Bruxelles en qualité de Recteur de l'ULB pour un mandat de 4 années académiques débutant le 1^{er} octobre 1990. Préalablement, en 1988-1989, elle a endossé le rôle d'Adjointe du Recteur pour les questions académiques et la politique de l'enseignement. Le Conseil d'administration du 10 octobre 1988 l'a élue à cette dernière fonction.

LES VICE-RECTEURS

La liste des Vice-Recteurs de l'ULB a été inaugurée en 1988 par Françoise THYS-CLEMENT, mentionnée au paragraphe ci-avant (le titre d'« *Adjointe du Recteur* » était anciennement utilisé). Les noms et les attributions des autres femmes élues à une telle fonction par le Conseil d'administration sur proposition du Recteur sont répertoriés ci-après ainsi que la période de leur mandat. D'une manière générale, les Vice-Recteurs assistent le Recteur pour l'accomplissement de la mission qui lui est dévolue.

1. Régine KURGAN, Adjointe du Recteur pour les questions académiques et la politique de l'enseignement, 1989-1990 ;
2. Marie-Christine ADAM, Vice-Recteur pour les affaires internationales, 1994-2000 ;
3. Véronique CABIAUX, Vice-Recteur à la recherche et à la coopération, 2000-2004 ;
4. Anne DRUMAUX, Vice-Recteur aux affaires académiques et internationales, 2000-2003 ;
5. Muriel MOSER, Vice-Recteur à la recherche, 2004-2006 ;
6. Véronique HALLOIN, Vice-Recteur pour la recherche et le développement, 2006-2008 ;
7. Cécile VAN DE LEEMPUT, Vice-Recteur pour la politique wallonne, 2009-2010 ;
8. Annemie SCHAUS, Vice-Recteur aux relations institutionnelles et aux transferts de connaissances, 2011-2012, et Vice-Recteur à la politique académique et à la gestion des carrières, 2012-2014 ;
9. Catherine DEHON, Vice-Recteur à la prospective et aux relations institutionnelles, 2012-2014.

* * *

Remise des insignes de Docteur Honoris Causa

L'Université libre de Bruxelles a inscrit dans ses Statuts organiques que le Conseil d'administration peut, de sa propre initiative, conférer le titre de Docteur Honoris Causa à des personnes qui ont rendu des services à la Science, à la Société ou à l'Université. D'aucunes de ces reconnaissances sont accordées à des personnalités féminines ayant la volonté de promouvoir les femmes. Les plus symboliques sont évoquées dans ce chapitre.

Par la remise des insignes de Docteur Honoris Causa, l'Université entend, selon une tradition ancienne, honorer des personnalités (belges ou étrangères) qui ont, par leur pensée, leurs travaux, leurs actions, marqué leur époque dans un domaine des Sciences, des Arts ou de la Politique. Au cours de la séance académique, au cérémonial précis, l'éloge qui retrace la carrière et les mérites de chaque lauréat est prononcé. A l'issue de la séance, les personnes honorées font partie à part entière de la communauté universitaire ; elles reçoivent notamment un diplôme et une médaille frappée du sceau de l'ULB.

L'Université libre de Bruxelles compte de cette façon parmi ses membres d'éminentes femmes. Les noms cités ci-dessous n'épuisent pas la liste des DHC féminins de l'ULB. Diverses publications de l'Université dans ce domaine sont complètes, incluant les titres de Docteur Honoris Causa proposés par les facultés et entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés.

1. Dans la volonté de promouvoir des individualités qui se battent pour la défense des Droits de l'Homme, l'Université décerne en 2000 les insignes de Docteur Honoris Causa à Louise ARBOUR. Dans les années 1980 et 1990, elle est notamment active à la Cour d'appel de l'Ontario et préside la commission d'enquête ontarienne sur les événements survenus à la prison des femmes de Kingston ; par la suite, elle est nommée Procureur en chef du Tribunal pénal international pour le Rwanda et du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie.
2. La même année, Nora Irma MORALES reçoit la même distinction de l'ULB. Active dans les années 1970 en Argentine, elle prend part aux manifestations des mères des disparus, se réunissant sur la place de Mai en face du palais présidentiel à Buenos Aires. Son fils, jeune militant péroniste, opposant au régime, a disparu le 15 avril 1977 pendant la dictature militaire au pouvoir en Argentine suite au coup d'Etat. Le nombre de disparus pendant cette période est estimé à 30.000. Nora Irma MORALES est cofondatrice du Mouvement des mères de la place de Mai.
3. Réputée pour son combat en faveur de l'humanisme, Simone SUSSKIND, militante du mouvement pacifiste israélien, est également honorée en 2000. Elle vient de nombreuses fois à l'ULB pour y donner des conférences et participer à des débats.

4. Se battant pour le statut des femmes, Wassyla TAMZALI reçoit le titre de Docteur Honoris Causa de l'ULB aussi le 7 février 2000. Très active culturellement et politiquement en Algérie depuis sa jeunesse, outre son métier d'avocate dans les années 1960 et 1970, elle est directrice du Programme de l'UNESCO pour la promotion de la condition des femmes de la Méditerranée.
5. En 2005, la distinction est accordée à Radhia NASRAOUI, avocate tunisienne reconnue pour sa défense des Droits de l'Homme, la démocratie et la liberté d'expression en Tunisie. Elle défend courageusement de nombreux opposants tunisiens et dénonce les excès du régime malgré le harcèlement qu'elle subit.
6. Les insignes de DHC sont également décernés la même année à Fadela AMARA, d'origine algérienne, fondatrice et Présidente de l'Association *Ni putes ni soumises*, luttant pour la laïcité, la mixité et l'égalité, contre la régression du statut des femmes et le machisme.
7. En 2007, l'Égyptienne Nawal EL SAADAWI devient Docteur Honoris Causa de l'ULB. Médecin, psychiatre et écrivain, elle s'est distinguée dans son pays notamment en défendant la cause des femmes.
8. Le 14 mai 2012, l'ULB honore l'engagement d'une nouvelle personnalité exceptionnelle, Angela DAVIS. Légende vivante pour sa lutte incessante pour la liberté et l'égalité, elle est l'une des icônes du mouvement noir américain.
9. Ela BHATT se range parmi les figures d'exception auxquelles rend hommage l'ULB en 2012. Elle est convaincue que les femmes sont la clé du progrès et de la lutte contre la pauvreté. Elle a reçu de nombreuses et prestigieuses distinctions, en Inde comme ailleurs.

* * *

Chaires, fonds et productions scientifiques

Au-delà des décisions formelles du Conseil d'administration en faveur de la promotion de l'égalité des hommes et des femmes, l'Université libre de Bruxelles est active pour sensibiliser la communauté universitaire – et la Société au sens large du terme – à la problématique du genre. Sans aucune prétention d'exhaustivité, ce chapitre met en valeur une série d'expositions, de conférences et de publications scientifiques récentes. Des legs octroyés à l'ULB ont également voulu accorder une attention particulière à ce thème.

LEGS

La Chaire Suzanne TASSIER – Gustave CHARLIER est créée pour répondre aux volontés testamentaires de Suzanne CHARLIER-TASSIER, professeure d'Histoire à l'Université libre de Bruxelles. Suzanne TASSIER est Docteure en Histoire en 1923. Philologue, Gustave CHARLIER préside la Faculté de Philosophie et Lettres de 1940 à 1942. Cette chaire, dont le premier règlement date de 1961, a pour but de convier, tous les 2 ans, un professeur étranger à l'ULB à donner sous ses auspices un enseignement sur les « *conditions du travail féminin* » ou à aider le développement de la recherche en matière de « *Gender studies* ». Tout membre du corps professoral de l'Université peut proposer un ou une titulaire à la Chaire. La présidence du comité de gestion est assurée par le Doyen de la Faculté de Philosophie et Lettres.

- La recherche et l'ouvrage de 2004 sur l'émancipation des femmes d'Eliane GUBIN, de Valérie PIETTE et de Pierre VAN DEN DUNGEN ont bénéficié du concours du Fonds Suzanne TASSIER. L'émancipation féminine ne peut être dissociée de l'évolution globale d'une société. En l'occurrence, dans le long cheminement vers l'égalité des sexes, l'ULB a posé ses marques en ouvrant la première ses portes aux étudiantes et en formant des femmes qui se sont engagées à leur tour dans les combats de leur temps. De cette façon, l'Université et certains de ses membres ont entretenu des relations avec des groupes porteurs de revendications féministes.

Le Prix Suzanne TASSIER est institué en 1957 en mémoire de feu Madame CHARLIER-TASSIER. Relevant de la Faculté de Philosophie et Lettres, le Fonds a pour but d'attribuer annuellement un prix à un porteur du diplôme de Master en Histoire dans le domaine de l'Histoire moderne et contemporaine. Le prix est décerné en priorité au meilleur mémoire portant sur l'étude de la condition féminine et de l'histoire du genre pour autant que ce travail ait reçu un minimum de 16/20.

- Attribution du prix 2009-2010 à Laura DI SPURIO, pour son mémoire de fin d'études intitulé « *C'est le temps de l'amour... Discours et représentations de comportements amoureux et sexuels des jeunes en Belgique* » et à Elisabeth MOREAU pour son mémoire de fin d'études intitulé « *Médecine et atomisme lors de la Révolution scientifique du XVII^e siècle : étude du journal tenu par Isaac BEECKMAN de 1604 à 1634* » ;

- Attribution du prix 2010-2011 à Mathilde MESSINA pour son mémoire de fin d'études intitulé « *Lesbianisme et néo-féminisme* ».

Le Fonds Suzanne SIMON est créé en 1985 grâce au legs du Docteur Suzanne SIMON, successivement chargée de cours en Faculté de Médecine en 1946 et professeure extraordinaire en 1950. Il a pour but d'octroyer, tous les 4 ans, une bourse de voyage destinée à de jeunes médecins diplômés de l'ULB. L'aide financière est accordée à un ou plusieurs étudiants ayant des revenus modestes afin de lui/leur permettre d'effectuer un stage de 3 mois, en priorité en Suède et comportant l'étude du système médico-social de ce pays, parallèlement à un complément de formation de post-graduat en Médecine générale ou dans la spécialité choisie par le candidat. Celui-ci doit être libre-exaministe. Une priorité est donnée à une femme médecin. Les demandes d'aide financière sont introduites auprès du Service social étudiants dont l'avis est soumis au Vice-Recteur ayant en charge la politique étudiante pour qu'il prenne la décision finale.

EXPOSITIONS, CONFÉRENCES ET PUBLICATIONS

L'énumération suivante ne constitue qu'un panel d'activités et de productions scientifiques impliquant des membres de l'Université libre de Bruxelles :

1. *Femmes de Sciences*, exposition au Centre de Culture scientifique, décembre 2007 ;
2. *Pas ce soir Chéri(e) ?*, exposition au Campus du Solbosch, du 21 janvier au 30 mai 2010 ;
3. *Marie SKLOWDOSKA CURIE*, exposition au Campus du Solbosch, du 13 au 22 décembre 2011 ;
4. *Que répondre à Virginia WOOLF ?*, atelier Genre(s) et sexualité(s), le 12 septembre 2011 au Campus du Solbosch, avec Isabelle STENGERS, professeure d'Histoire en Faculté de Philosophie et Lettres ;
5. *Quinzaine de la Femme à l'ULB* organisée, en mars 2012, par le Cercle du Libre Examen et *Aimer à l'ULB*, en partenariat avec des Cercles étudiants, la Fédération laïque et plusieurs centres de planning familial : débats, films, concerts, etc. pour aborder des thèmes variés comme la place de la femme dans le monde du travail, son image dans les médias mais aussi le droit à l'avortement, la prostitution et les féminismes d'ailleurs ;
6. *Femmes et Universités*, conférence le 7 mars 2012 au Campus du Solbosch, avec Danièle MEULDERS, Economiste, professeure à la Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management de l'ULB, les Ministres Fadila LAANAN et Jean-Claude MARCOURT ainsi que Nicky LE FEUVRE, Sociologue, professeure à l'Université de Lausanne ;
7. *Féminismes d'ici et d'ailleurs*, conférence le 14 mars 2012 au Campus du Solbosch, avec Safia BENT HAMOU (collectif *Les Iront d'elles*), Jamila SI M'HAMMED (Comité belge *Ni putes ni soumises*), Marcela DE LA PEÑA VALDIVIA (Association *Monde selon les Femmes*) et Modi NTAMBWE (*Femmes et solutions pour tous*) ;

8. *L'égalité des genres à l'université*, podcast de la recherche à l'ULB par Sile O'DORCHAI, Département d'Economie appliquée, avril 2012 ;
9. *Jupe ou pantalon ? Le genre en question(s). Lire les problèmes du temps présent à la lumière du genre*, conférence le 25 septembre 2012 au Collège Belgique, avec Catherine JACQUES (Centre d'Histoire du droit et d'anthropologie juridique de l'ULB) et Valérie ANDRE (professeure à la Faculté de Philosophie et Lettres de l'ULB et maître de recherches au FRS-FNRS) ;
10. *L'impact de la migration sur le genre*, mémoire de fin d'études de Sarah COSTA ALMEIDA FLEURY, Faculté des Sciences sociales et politiques, 2009 (promoteur : Andrea REA) ;
11. *La discrimination salariale entre les hommes et les femmes en Belgique et en Europe de nos jours*, mémoire de fin d'études de Florence SAUER, Faculté des Sciences sociales et politiques, 2010 (promoteur : Luc WILKIN) ;
12. *De l'Académie à la carrière : trajectoires féminines. Essai de contribution à la compréhension de la place des femmes artistes en Belgique de 1914 à 1971*, mémoire de fin d'études d'Eve DELPLANQUE, Faculté de Philosophie et Lettres, 2010 (promotrice : Anne MORELLI) ;
13. *L'entrepreneuriat des femmes en Belgique*, mémoire de fin d'études de Anne-Sophie MEURANT, Faculté Solvay Brussels School of Economics and management, 2010 (promoteur : Henri CAPRON) ;
14. *Genre et carrière professionnelle : enjeux identitaires et dilemmes normatifs dans le phénomène du « plafond de verre »*, thèse de doctorat d'Annalisa CASINI, Faculté des Sciences psychologiques et de l'Education, 2008 (promoteurs : Assaad Elia AZZI et Margarita SANCHEZ-MAZAS) ;
15. *Migration et accès au marché du travail : les effets émancipateurs sur la « condition » des femmes issues de l'immigration*, thèse de doctorat de Noria OUALI, Faculté des Sciences sociales et politiques, 2008 (promoteur : Mateo ALALUF) ;
16. *Genre, politiques sociales et citoyenneté*, ouvrage de Bérengère MARQUES PEREIRA et Roland PFEFFERKORN, L'Harmattan, 2011 ;
17. *Femmes en guerres*, ouvrage d'Eliane GUBIN, Valérie PIETTE, Madeleine FRÉDÉRIC et Sophie MILQUET, Editions de l'Université de Bruxelles, 2011 ;
18. *Alma mater, Homo sapiens II. Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique*, ouvrage de Danièle MEULDERS, Sile O'DORCHAI et Natalie SIMEU, Editions du DULBEA, 2012.

Nous bouclons cette section en signalant que le premier Prix quinquennal du FRS-FNRS décerné à une femme l'est en 2006-2010 à Isabelle STENGERS, dans le domaine des Sciences humaines et sociales. Diplômée en Chimie et en Philosophie, elle enseigne la Philosophie des sciences à l'ULB. Connue et reconnue au niveau international, sa carrière de chercheuse est couronnée de nombreux prix. Parmi les richesses de ses publications, notons l'ouvrage *La nouvelle alliance* coécrit avec Ilya PRIGOGINE, Prix Nobel de Chimie.

* * *

Perspectives

A l'issue des quelques lectures entreprises pour la rédaction de cet état des lieux concernant la thématique du genre à l'Université libre de Bruxelles, nous synthétisons très humblement des perspectives qui pourraient être poursuivies par l'institution.

Le Service du Greffe complètera périodiquement le rapport sur l'activité annuelle de l'Université grâce à, d'une part, un chapitre exposant ce qui a été mené pour favoriser l'équilibre des genres et, d'autre part, des statistiques relatives à la répartition hommes/femmes à différents échelons de l'institution.

De même, le rapport annuel du Conseil de la Recherche pourrait développer une partie supplémentaire ad hoc relative au cadastre hommes/femmes pour ce qui a trait à la recherche à l'ULB.

Tel qu'évoqué dans la section qui suit, le tableau de bord traduisant l'état des lieux relatif à la problématique du genre – et permettant de suivre son évolution au fil des ans – pourrait être parachevé par un exercice de *benchmarking* positionnant l'ULB par rapport à d'autres institutions universitaires comparables.

Le projet stratégique de l'ULB en Région wallonne, en vue des prochains appels de fonds européens FEDER et FSE, visant la création, à Charleroi, d'un institut interuniversitaire de recherche en Sciences humaines et sociales constitue une belle opportunité pour que la politique des genres de l'Université puisse prendre corps. Le Conseil d'administration du 18 juin 2012 (annexe n° 357, point I.03) a approuvé les principes de l'établissement d'un tel centre de recherche de pointe spécifique, qui s'articulerait avec diverses activités d'enseignement et de formation.

De la sorte, les unités de recherche développant dès à présent des projets sur la thématique du genre pourraient collaborer davantage et gagner en visibilité institutionnelle. De tels groupes de recherche existent, au minimum, en Faculté de Philosophie et Lettres, en Faculté de Droit et de Criminologie, en Faculté des Sciences sociales et politiques, au sein de la Faculté Solvay Brussels School of Economics and Management, à la Faculté des Sciences psychologiques et de l'Education et à l'Ecole de Santé publique. Les sujets de recherche portent, par exemple, sur l'histoire du genre, les stéréotypes, la construction de l'identité féminine, la sexualité et les normes sociales, la participation politique des femmes, la carrière des hommes et des femmes politiques, le statut de la femme musulmane, la santé de la femme dans diverses cultures, l'accès au microcrédit des femmes chefs de ménage, les enjeux de l'éducation de la femme en Afrique, les inégalités salariales, la situation des femmes sur le marché du travail, les inégalités d'absentéisme entre les genres pour cause de maladie spécifique ainsi que l'intégration de la dimension du genre sur la conception et l'implantation des politiques publiques.

* * *

Deuxième section

Données statistiques

Les organes de gestion de l'Université

Le personnel

La communauté étudiante

Indicateurs manquants

Les organes de gestion de l'Université

Le premier chapitre relatif aux données statistiques développe la répartition hommes/femmes dans les organes participatifs les plus représentatifs de l'Université, à savoir : le Conseil d'administration, son Bureau, le Conseil de la Recherche et la Commission de l'Enseignement. Des renseignements sont également fournis au sujet du Conseil d'Entreprise et du Comité pour la Prévention et la protection au travail. La composition des Commissions du personnel, disposant d'une compétence d'avis en matière d'avancement et de promotion concernant le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé, est aussi détaillée. Il est en de même pour les personnels académiques, avec la Commission d'évaluation scientifique, la Commission interfacultaire de classement relative à la promotion des maîtres de langue et la Commission (élargie) des Recteurs. La première section du rapport s'est étendue sur l'exercice des fonctions rectorales.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

Françoise PREVOT a été élue par le Conseil d'administration, le 27 janvier 1997, en qualité de Vice-Présidente de cette instance. Docteure en Chimie, issue du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé² et présentée par l'ensemble des délégations non-académiques élues au Conseil d'administration, elle est la première – et seule femme – à occuper cette fonction à l'ULB. Elle y siège pour un mandat de 2 ans. D'une manière générale, le Vice-Président assiste le Président du Conseil d'administration dans les tâches que celui-ci lui confie. Il remplace le Président empêché.

Au 15 septembre 2012, le Conseil d'administration comprend 45 membres avec voix délibérative et 43 suppléants (tableau 1).

² PATGS : personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé.

Tableau 1 : Répartition hommes/femmes dans les organes décisionnels au 15 septembre 2012

	Effectifs		Suppléants	
	H	F	H	F
Conseil d'administration	33	12	30	13
	73,33%	26,67%	69,77%	30,23%
Bureau	9	0	3	3
	100%	0%	50%	50%
Conseil de la Recherche	17	4	13	8
	80,95%	19,05%	61,9%	38,1%
Commission de l'Enseignement	21	10	16	9
	67,74%	32,26%	64%	36%
Doyens/Présidents	10	3	11	2
	76,92%	23,08%	84,62%	15,38%
Directeurs-Coordinateurs	7	4	-	-
	63,64%	36,36%	-	-
Vice-Recteurs	4	2	-	-
	66,67%	33,33%	-	-

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

Les Directeurs-Coordinateurs des départements de l'administration générale³ ainsi que les Vice-Recteurs assistent avec voix consultative au Conseil d'administration (tableau 1).

Tableau 2 : Répartition hommes/femmes des membres cooptés au Conseil d'administration depuis 1992

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

BUREAU

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

³ Enseignement, Recherche, Services à la communauté universitaire, Support aux activités académiques, Informatique, Administration financière, Ressources humaines, Infrastructures, Bureau d'études, Relations extérieures et Chancellerie.

CONSEIL DE LA RECHERCHE

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

COMMISSION DE L'ENSEIGNEMENT

La Commission de l'Enseignement est une instance d'avis permanente prévue dans les Statuts organiques de l'Université. Elle est compétente pour les programmes et les méthodes d'enseignement et d'examens ; elle remet des avis relatifs à l'utilisation des moyens pédagogiques et à l'affectation des ressources humaines. Ses propositions sont transmises au Conseil d'administration, qui statue en dernier ressort. Au 15 septembre 2012, 31 membres avec voix délibérative y participent (tableau 1) ; le nombre de postes à pourvoir est toutefois de 37. A l'exception des Autorités académiques, qui y siègent ex officio (le Recteur, le Pro-Recteur⁴, le Doyen de chacune des facultés et 2 présidents représentant les entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés), les membres de la Commission de l'Enseignement sont désignés par les administrateurs de l'Université. Tous les corps y sont représentés. Les étudiants doivent l'être à concurrence de 25 % en application du Décret du 12 juin 2003 définissant et organisant la participation des étudiants au sein des institutions universitaires et instaurant la participation des étudiants au niveau communautaire. Ce pourcentage est de 20 % relativement au Conseil d'administration et au Bureau de l'Université.

CONSEIL D'ENTREPRISE ET COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

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

⁴ Le Pro-Recteur est à l'ULB le dernier Recteur ayant achevé son mandat. Il exerce provisoirement les fonctions du Recteur en cas d'empêchement de ce dernier. Son prédécesseur le plus récemment sorti de charge et ayant achevé son mandat porte le titre d'Ancien Recteur.

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

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

	Candidats		Elus			
	H	F	Effectifs		Suppléants	
			H	F	H	F
Cons. Entreprise	44	34	11	7	9	9
	56,41%	43,59%	61,11%	38,89%	50%	50%
CPPT	45	30	9	7	11	5
	60%	40%	56,25%	43,75%	68,75%	31,25%

COMMISSIONS DU PERSONNEL

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

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

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

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

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

La composition nominative des Commissions du personnel est consultable par tous les candidats potentiels sur le site web des documents officiels de l'ULB⁵, répondant de cette façon à l'une des recommandations décrites dans le rapport du Groupe de travail *HoFe* du mois de mai 2007.

Tableau 4 : Répartition hommes/femmes dans les Commissions du personnel au 15 septembre 2012

	Chefs de service				Elus			
	Effectifs		Suppléants		Effectifs		Suppléants	
	H	F	H	F	H	F	H	F
C1	4	1	5	0	1	4	3	5
C2	3	2	3	2	2	3	3	5
C3	2	3	3	2	4	1	8	0
C4	3	1	2	3	0	5	1	6
C5	1	4	1	4	2	2	5	5
Total	13	11	14	11	9	15	20	21
	54,17%	45,83%	56%	44%	37,5%	62,5%	48,78%	51,22%

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

⁵ <http://www.ulb.ac.be/ulb/greffe/documents/commissionspersonnel.html>

COMMISSION D'ÉVALUATION SCIENTIFIQUE

Interfacultaire, la Commission d'évaluation scientifique est chargée d'analyser les dossiers des candidats proposés au rang de premier assistant, à un mandat post-doctoral, à un renouvellement exceptionnel d'un mandat d'assistant⁶, les reconnaissances de niveaux pour les chercheurs rémunérés via des fonds extérieurs et d'émettre un jugement sur la qualité des dossiers de l'ensemble de ces candidats à l'attention de la Commission élargie des Recteurs. Ses membres, au nombre de 14, sont issus du corps académique ; autant de suppléants sont désignés (tableau 5). Les 10 premiers sont les Doyens et le Président représentant les entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés qui siègent au Conseil d'administration. Les 4 derniers sont des représentants du corps scientifique appartenant au corps académique, à raison de 2 membres appartenant aux facultés et entités des Sciences exactes et 2 membres appartenant aux facultés et entités des Sciences humaines. Ils sont désignés par le Conseil d'administration pour un mandat d'un an. Par ailleurs, 2 porte-parole des étudiants (un de Sciences exactes, un de Sciences humaines) assistent au début des travaux de la Commission d'évaluation scientifique pour faire part de leur opinion quant aux avis pédagogiques des candidats à une promotion. Classiquement, cette instance se réunit au printemps alors que la Commission élargie des Recteurs le fait au mois de juin. La composition nominative de la Commission d'évaluation scientifique est consultable par tous les candidats potentiels sur le site web des documents officiels de l'ULB⁷.

Tableau 5 : Répartition hommes/femmes dans les commissions de promotion du personnel académique au 1^{er} semestre 2012

	Effectifs		Suppléants	
	H	F	H	F
Commission d'évaluation scientifique	13	1	9	5
	92,86%	7,14%	64,29%	35,71%
Commission pour les maîtres de langue	10	6	-	-
	62,5%	37,5%	-	-
Commission (élargie) des Recteurs	5	1	-	-
	83,33%	16,67%	-	-

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

⁷ <http://www.ulb.ac.be/ulb/greffe/documents/docs/COMMISSION-EVALUATION-SCIENTIFIQUE.pdf>

COMMISSION INTERFACULTAIRE DE CLASSEMENT RELATIVE À LA PROMOTION DES MAÎTRES DE LANGUE

La Commission interfacultaire de classement relative à la promotion des maîtres de langue est chargée d'examiner et de classer l'ensemble des dossiers des candidats à une promotion dans la carrière de maître de langue, introduite annuellement par les facultés employant des assistants chargés d'exercices adjoints à un titulaire de langue vivante (ATLV). Fondant son choix sur la base de la qualité des dossiers pédagogiques et des investissements personnels des candidats et/ou de leurs responsabilités au sein d'une équipe, la Commission a pour mission de recommander à la Commission élargie des Recteurs les candidats sélectionnés pour la promotion au titre de maître de langue principal et premier maître de langue. Seize membres y sont nommés annuellement par le Conseil d'administration (tableau 5). Tous ne siègent pas nécessairement dans la mesure où les coordinateurs académiques pour l'enseignement des langues désignés par la Faculté de Philosophie et Lettres (au nombre de 8) prennent part aux travaux de la Commission uniquement si un candidat à une promotion relève de la langue qui les concerne. Un observateur étudiant est invité pour s'exprimer par rapport aux avis pédagogiques des ATLV souhaitant une promotion. Habituellement, cette instance se réunit au printemps alors que la Commission élargie des Recteurs le fait en juin. La composition nominative de la Commission pour les maîtres de langue est consultable par tous les candidats potentiels sur le site web de l'Université⁸.

COMMISSION ÉLARGIE DES RECTEURS

La Commission élargie des Recteurs est compétente pour analyser les rapports présentés par la Commission d'évaluation scientifique et émettre, à l'attention du Conseil d'administration, un avis sur les candidatures au rang de premier assistant, à un mandat post-doctoral et les demandes de reconnaissance de niveaux des chercheurs. Elle émet également un avis sur les candidatures à une promotion en qualité de maître de langue principal et de premier maître de langue. Cette commission se compose, parmi les membres à voix délibérative, du Recteur, du Pro-Recteur, de l'Ancien Recteur et des Recteurs honoraires en exercice (tableau 5). D'autres personnes, désignées chaque année par le Conseil d'administration, y participent à titre consultatif : le Président et le Vice-Président de la Commission d'évaluation scientifique, 2 membres du corps scientifique, 2 agents du PATGS et 2 étudiants. Parmi les délégués du corps scientifique, l'un est issu des facultés et entités de Sciences humaines et l'autre des Sciences exactes ; la même modalité s'applique aux représentants des étudiants. La composition nominative de la Commission élargie des Recteurs est consultable par tous les candidats potentiels sur le site web des documents officiels de l'Université⁹.

⁸ <http://www.ulb.ac.be/ulb/greffe/documents/docs/MAITRES-LANGUES.pdf>

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

COMMISSION DES RECTEURS

La Commission des Recteurs est chargée d'examiner les propositions de promotion dans le corps enseignant (chargé de cours, professeur, professeur ordinaire et professeur ordinaire C) et d'en établir un classement à l'attention du Conseil d'administration. Parmi les membres à voix délibérative, elle se compose du Recteur, du Pro-Recteur, de l'Ancien Recteur et des Recteurs honoraires en exercice (tableau 5). Deux observateurs, désignés annuellement par le Conseil d'administration, sont invités en Commission des Recteurs : un délégué du personnel scientifique et un étudiant. La composition nominative est également consultable¹⁰.

* * *

¹⁰ <http://www.ulb.ac.be/ulb/greffe/documents/docs/COMMISSION-RECTEURS.pdf>

Le personnel

Annuellement, la délégation patronale de l'Université transmet aux représentants des travailleurs élus au Conseil d'Entreprise des informations statistiques relatives à la composition du personnel de l'ULB. Elles sont ventilées par catégories d'agents, par sexes, par nationalités, selon l'origine budgétaire qui prend en charge la rémunération ainsi que suivant la durée du travail. La même instance reçoit également des données concernant les bénéficiaires d'un crédit-temps ou d'un congé parental. Par ailleurs, ce chapitre se termine par la répartition hommes/femmes des promotions accordées dans le corps académique en 2012

APERÇU GÉNÉRAL

Les chiffres diffusés annuellement au Conseil d'Entreprise, lors d'une séance ad hoc organisée classiquement au mois d'octobre, sont préparés par le Bureau d'Etudes de l'ULB.

Le tableau de synthèse (tableau 6) ventile le personnel rémunéré par l'Université selon :

- la catégorie des agents (enseignant, scientifique et PATGS) ;
- l'origine budgétaire qui prend en charge la rémunération (allocation de fonctionnement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, budgets sociaux, patrimoine non affecté et recherche contractuelle) ;
- le sexe ;
- la durée du travail (temps plein et temps partiel) ;
- la nationalité (les Belges, les étrangers UE¹¹ hors Belgique et les étrangers hors UE) ;
- l'âge.

Sur le plan méthodologique, au 31 décembre 2011, le personnel de la nouvelle Faculté d'Architecture La Cambre Horta n'est pas rémunéré par l'Université. Il n'est pas inclus dans tous les chiffres de ce chapitre. Les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou de post-doctorat ne sont pas des « *travailleurs* » au sens strictement légal. Ils ne sont pas repris dans tous les tableaux. La ventilation par tranches d'âge est exprimée en nombre de personnes ; chaque personne est comptée pour 1 dans chaque corps où elle a un mandat et ce quel que soit l'ETP¹² du mandat (seuls les mandats avec ETP non nul sont comptés). Dans les autres tableaux établis par le Bureau d'Etudes de l'Université, tous les chiffres sont exprimés en ETP, chaque mandat pour chaque agent étant analysé séparément.

Les pourcentages sont calculés pour les données majeures vis-à-vis de la thématique du genre à l'ULB (tableau 7).

¹¹ UE : Union européenne.

¹² ETP : équivalent temps plein.

**Tableau 7 : Répartition hommes/femmes selon la durée du travail
au 31 décembre 2011 (en %)**

	T. plein		T. partiel	
	H	F	H	F
Personnel enseignant	68,93	31,07	74,41	25,59
Personnel scientifique	56,82	43,18	43,77	56,23
PATGS	42,97	57,03	16,72	83,28
Total (2.622,02 ETP)	51,39	48,61	49,57	50,43

RÉPARTITION PAR TYPES D'EMPLOI

Largement plus détaillé que le tableau de synthèse, les répartitions hommes/femmes ventilées suivant le niveau de l'emploi (tableau 8, réparti sur 3 pages) considèrent les principaux items suivants, outre l'évolution des ETP entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2011 :

- le budget qui supporte la rémunération (le budget de fonctionnement, le budget et les comptes sociaux, le patrimoine non affecté, les financements extérieurs pour la recherche & les prestations pour tiers et les autres sources) ;
- la durée du travail (temps plein et temps partiel) ;
- la catégorie des agents (enseignant définitif, enseignant temporaire, scientifique définitif, scientifique temporaire, PATGS des départements de l'administration générale et PATGS des facultés et entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés).

Le budget de fonctionnement provient de l'allocation de fonctionnement octroyée à l'ULB par la Fédération Wallonie-Bruxelles ; il est calculé dans le cadre d'une enveloppe fermée. Le subside social de la Fédération Wallonie-Bruxelles est affecté aux dépenses du Secteur social étudiants. Il s'agit de recettes avec affectation ; leur utilisation doit être justifiée.

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

Concernant les agents à charge de l'allocation de fonctionnement allouée par la Fédération Wallonie-Bruxelles, les pourcentages sont calculés pour les membres du personnel enseignant et les membres du personnel scientifique. Le tableau 9 expose les chiffres en distinguant les hommes et les femmes.

Tableau 9 : Répartition hommes/femmes du personnel enseignant et du personnel scientifique à charge du budget de fonctionnement au 31 décembre 2011 (en %)

	H	F
Personnel enseignant	69,93	30,07
Personnel scientifique	53,53	46,47

Total (964,1 ETP)	62,24	37,76
-------------------	-------	-------

Les pourcentages sont calculés pour les membres du personnel scientifique effectuant de la recherche contractuelle. Le tableau 10 ventile les données entre, d'une part, les contrats à durée indéterminée et, d'autre part, les contrats à durée déterminée.

Tableau 10 : Répartition hommes/femmes du personnel scientifique effectuant de la recherche contractuelle selon la durée du travail au 31 décembre 2011 (en %)

	T. plein		T. partiel	
	H	F	H	F
Personnel scientifique CDI	54,34	45,66	36,14	63,86
Personnel scientifique CDD	64,5	35,5	30,15	69,85

Total (342,83 ETP)	58,5	41,5	32,81	67,19
--------------------	------	------	-------	-------

RÉPARTITION PAR NATIONALITÉS

Le tableau 11, qui compte 2 pages, expose la répartition hommes/femmes du personnel rémunéré par l'ULB par nationalités. Cet item est regroupé en 3 classes :

- belges ;
- étrangers UE hors Belgique ;
- étrangers hors UE.

Les autres critères de classement sont semblables à ceux utilisés dans le tableau 8 :

- le budget qui supporte la rémunération (le budget de fonctionnement, les financements extérieurs pour la recherche & les prestations pour tiers et les autres sources) ;
- la catégorie des agents (enseignant définitif, enseignant temporaire, scientifique définitif, scientifique temporaire, PATGS à durée indéterminée et PATGS à durée déterminée).

L'évolution des ETP entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2011 est également fournie dans le tableau 11.

RÉPARTITION SUIVANT L'ÂGE

Le dernier tableau statistique fourni annuellement au Conseil d'Entreprise par le Bureau d'Etudes concernant le personnel de l'ULB classe celui-ci en 11 tranches d'âge (tableau 12) :

- 21 ans ou moins ;
- 22 à 25 ans ;
- 26 à 30 ans ;
- 31 à 35 ans ;
- 36 à 40 ans ;
- 41 à 45 ans ;
- 46 à 50 ans ;
- 51 à 55 ans ;
- 56 à 60 ans ;
- 61 à 64 ans ;
- 65 ans et plus.

Il donne la répartition hommes/femmes, outre les clés de classement déjà utilisées dans les pages qui précèdent :

- la catégorie des agents (enseignant définitif, enseignant temporaire, scientifique définitif, scientifique temporaire, PATGS à durée indéterminée, PATGS à durée déterminée, PATGS des départements de l'administration générale et PATGS des facultés et entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés) ;
- la durée du travail (temps plein et temps partiel).

Les pourcentages sont calculés pour 9 tranches d'âge (de 22 à 64 ans) pour les 3 principaux corps (enseignant, scientifique et PATGS) (tableau 13).

Tableau 13 : Répartition hommes/femmes suivant leur âge et la catégorie de personnel à laquelle ils appartiennent au 31 décembre 2011 (en %)

	Enseignant		Scientifique		PATGS	
	H	F	H	F	H	F
22-25 ans	100	0	54,66	45,34	40,35	59,65
26-30 ans	75	25	51,58	48,42	43	57
31-35 ans	70	30	53,65	46,35	40,41	59,59
36-40 ans	67,9	32,1	57,93	42,07	42,21	57,79
41-45 ans	61,25	38,75	58,82	41,18	34	66
46-50 ans	70,16	29,84	60,81	39,19	40,53	59,47
51-55 ans	74,54	25,46	57,28	42,72	41,18	58,82
56-60 ans	76,42	23,58	63,51	36,49	43,59	56,41
61-64 ans	76,88	23,12	48,28	51,72	47,54	52,46

BÉNÉFICIAIRES D'UN CRÉDIT-TEMPS OU D'UN CONGÉ PARENTAL

Trimestriellement cette fois, le Conseil d'Entreprise de l'Université est informé par l'employeur du nombre de personnes bénéficiant d'une réduction du temps de travail en raison d'un crédit-temps ou d'un congé parental. La répartition hommes/femmes tient compte des données ci-après, compilées par le Département des Ressources humaines (tableau 14) :

- le type de crédit-temps (temps plein, mi-temps, diminution de carrière 1/5^e temps, diminution de carrière 1/5^e temps pour les plus de 50 ans, réduction de prestation mi-temps pour les plus de 50 ans) ;
- la modalité du congé parental (100 %, 50 %, 20 % et congé paternité/adoption) ;
- la catégorie de l'agent (PATGS et personnel scientifique).

Au 30 juin 2012, aucun congé parental n'est pris par un membre du personnel enseignant.

Tableau 14 : Répartition hommes/femmes des personnels concernés par une réduction du temps de travail au 30 juin 2012

	PATGS		Scientifique	
	H	F	H	F
Crédit-temps temps plein	3	10	-	4
Crédit-temps mi-temps	1	9	2	1
Diminution de carrière 1/5 ^e	5	29	1	-
Diminut. de carrière 1/5 ^e pour les + de 50 ans	12	34	-	-
Réduc. de prestation 1/2 ^e pour les + de 50 ans	4	11	-	-

Total	25	93	3	5
	21,19%	78,81%	37,5%	62,5%

Congé parental 100%	-	2	-	-
Congé parental 20%	3	18	-	2

Total	3	20	-	2
	13,04%	86,96%	-	-

PROMOTIONS DANS LE CORPS ACADÉMIQUE

La répartition hommes/femmes parmi les candidatures reçues et les personnes promues par le Conseil d'administration en 2012 sur proposition de la Commission élargie des Recteurs et de la Commission des Recteurs (ces instances sont décrites dans le chapitre précédent) est exposée dans les tableaux 15 et 16.

Le tableau 15 concerne les facultés et entités de Sciences humaines (en 2012, la nouvelle Faculté d'Architecture n'est pas encore impliquée dans ce processus de promotion dans le corps académique) :

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

Tableau 15 : Répartition hommes/femmes des candidatures et promotions dans le corps académique en 2012 (Sciences humaines)

		Philo		Droit		FSP		SBSEM		Psycho		IEE	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
PAS	Candidats	3	5	3	-	3	-	3	-	1	1	-	-
	Promus	-	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
P-doc.	Candidats	-	-	1	-	2	1	1	1	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
MLP	Candidats	-	4	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	4	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
PML	Candidats	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CCO t. plein	Candidats	2	4	1	1	2	1	2	1	1	3	-	-
	Promus	2	4	1	1	2	1	1	1	1	3	-	-
CCO t. partiel	Candidats	-	-	1	-	3	-	1	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	1	-	3	-	1	-	-	-	-	-
PRO	Candidats	10	3	2	2	2	2	7	1	3	1	-	-
	Promus	1	-	1	-	-	-	3	-	1	-	-	-
ORD	Candidats	2	1	1	1	1	-	5	-	1	1	1	-
	Promus	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
ORD C	Candidats	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

Le tableau 16 regroupe les facultés et entités de Sciences exactes :

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

Tableau 16 : Répartition hommes/femmes des candidatures et promotions dans le corps académique en 2012 (Sciences exactes)

		Sciences		Médecine		EPB		Pharma		FSM		ESP	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
PAS	Candidats	6	5	3	2	6	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
P-doc.	Candidats	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
CCO t. plein	Candidats	6	1	1	-	2	-	1	2	-	-	-	-
	Promus	4	-	1	-	2	-	1	2	-	-	-	-
CCO t. partiel	Candidats	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	1	-
	Promus	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-
PRO	Candidats	10	5	3	7	10	-	1	-	1	1	3	3
	Promus	2	1	-	2	1	-	-	-	-	1	-	-
ORD	Candidats	3	2	1	1	2	1	1	-	-	-	2	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ORD C	Candidats	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-	1	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

La communauté étudiante

Ce chapitre rassemble des statistiques relatives à la répartition hommes/femmes concernant les inscriptions dans un cursus universitaire relevant des 3 domaines d'études inscrits dans les décrets de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Des données portent également sur les thèses de doctorat défendues et le public des adultes en reprise d'études, via la valorisation des acquis de l'expérience ou la formation continue.

INSCRIPTIONS PAR DOMAINES D'ÉTUDES

Le Bureau d'Etudes de l'Université publie périodiquement des statistiques relatives à la population étudiante.

Le tableau 17, se rapportant à l'année académique 2010-2011, répartit les étudiants par genres, considérant aussi les facteurs ci-après :

- la nationalité (les Belges, les étrangers UE hors Belgique et les étrangers hors UE) ;
- le domaine d'études.

Les domaines d'études sont au nombre de 21. Ils sont regroupés en 3 catégories :

- Sciences humaines ;
- Sciences et techniques ;
- Sciences de la santé.

Sur le plan méthodologique, au 15 juin 2011, la population prise en compte est composée des étudiants régulièrement inscrits dans un programme sanctionné par un grade académique¹³, dans une année préparatoire à un master, en formation doctorale ou au CAPAES¹⁴. Une seule inscription par étudiant est prise en compte (tableau 17).

¹³ Bachelier (BA), master (MA), agrégation de l'enseignement secondaire supérieur (AESS), master complémentaire (MC) et doctorat (DOC).

¹⁴ Certificat d'aptitude pédagogique approprié à l'enseignement supérieur.

L'ordre de grandeur des données relatives à l'année 2011-2012 est comparable. Les chiffres du tableau 18 sont publiés dans le numéro spécial du périodique *Esprit Libre* de septembre 2012, consacré aux « *hauts faits* » des 12 derniers mois.

Tableau 18 : Répartition hommes/femmes des inscriptions par domaines d'études pour l'année académique 2011-2012

	ULB	
	H	F
Sciences humaines et sociales	5.603	7.987
	41,23%	58,77%
Sciences et techniques	3.205	1.705
	65,27%	34,73%
Sciences de la santé	2.441	3.295
	42,56%	57,44%
Total (24.236 étudiants)	11.249	12.987
	46,41%	53,59%

Le site web du Conseil des Recteurs des universités francophones de Belgique (CRef) procure des statistiques concernant l'Université de Liège (ULg) et l'Université catholique de Louvain (UCL). Ces deux institutions sont dites « *complètes* » comme l'ULB. Contrairement aux tableaux 15 et 16, les chiffres publiés sont arrêtés au 1^{er} décembre 2010 et n'incluent pas les formations doctorales, les AESS, les CAPAS ni les doctorats (tableau 19 relatif à l'année académique 2010-2011).

Tableau 19 : Répartition hommes/femmes des inscriptions par domaines d'études pour l'année académique 2010-2011

	ULg		UCL		ULB	
	H	F	H	F	H	F
Sc. hum. et soc.	3.453	4.635	5.243	7.536	5.395	7.705
	42,69%	57,31%	41,03%	58,97%	41,18%	58,82%
Sc. et techniques	2.401	1.234	2.991	1.358	2.643	1.406
	66,05%	33,95%	68,77%	31,23%	65,28%	34,72%
Sc. de la santé	1.694	2.854	2.229	3.276	1.751	2.379
	37,25%	62,75%	40,49%	59,51%	42,40%	57,60%
Total	7.548	8.723	10.463	12.170	9.789	11.490
	46,39%	53,61%	46,23%	53,77%	46%	54%

THÈSES DÉFENDUES

En 2010-2011, près de 200 thèses ont été défendues à l'ULB. Le tableau 20 inclut une ventilation par champs scientifiques, regroupés en 3 catégories. Les chiffres du tableau 20 sont publiés dans le numéro spécial du périodique *Esprit Libre* de septembre 2012, consacré aux « *hauts faits* » des 12 derniers mois.

Nous énumérons ci-dessous le domaine de ces diplômes de troisième cycle.

1. Sciences humaines et sociales :

- Philosophie
- Langues et lettres
- Histoire, art et archéologie
- Sciences politiques et sociales
- Sciences juridiques
- Sciences économiques et de gestion
- Sciences psychologiques et de l'éducation

2. Sciences :

- Sciences
- Sciences agronomiques et ingénierie biologique
- Sciences de l'ingénieur

3. Sciences de la santé :

- Sciences médicales
- Sciences de la santé publique
- Sciences biomédicales et pharmaceutiques
- Sciences de la motricité

Tableau 20 : Répartition hommes/femmes des thèses défendues par domaines d'études en 2011-2012

	ULB	
	H	F
Sciences humaines et sociales	26	28
	48,15%	51,85%
Sciences et techniques	68	34
	66,67%	33,33%
Sciences de la santé	21	22
	48,84%	51,16%
Total (199 thèses)	115	84
	57,79%	42,21%

Le site web du CRef édite des statistiques concernant l'Université de Liège (ULg) et l'Université catholique de Louvain (UCL). Le tableau 21 vise les diplômes de docteur avec thèse délivrés durant l'année académique 2009-2010.

Tableau 21 : Répartition hommes/femmes des thèses défendues par domaines d'études en 2009-2010

	ULg		UCL		ULB	
	H	F	H	F	H	F
Sc. hum. et soc.	16	19	66	38	36	37
	45,71%	54,29%	63,46%	36,54%	49,32%	50,68%
Sc. et techniques	61	37	64	33	72	33
	62,24%	37,76%	65,98%	34,02%	68,57%	31,43%
Sc. de la santé	24	22	24	33	16	25
	52,17%	47,82%	42,11%	57,89%	39,02%	60,98%
Total	101	78	154	104	124	95
	56,42%	43,58%	59,69%	40,31%	56,62%	43,38%

ADULTES EN REPRISE D'ÉTUDES

L'Université s'ouvre au public des adultes en reprise d'études, en permettant à des personnes ayant déjà une expérience professionnelle ou personnelle importante de valoriser celle-ci et d'accéder à l'enseignement universitaire dans le cadre de cursus diplômants ou de formations continues.

La valorisation des acquis de l'expérience (VAE) a permis, en 2011-2012, à 122 adultes ne possédant pas de diplôme de premier cycle d'accéder à un master (deuxième cycle) à l'ULB. Les principaux cursus visés sont les masters en Sciences du travail, en Santé publique, en Sciences de l'éducation, en Gestion culturelle et en Sciences et gestion de l'environnement. Le tableau 22 classe ces « *étudiants* » selon leur âge. Ces chiffres sont publiés dans le numéro spécial du périodique *Esprit Libre* de septembre 2012, consacré aux « *hauts faits* » des 12 derniers mois.

Tableau 22 : Répartition hommes/femmes des adultes ayant accédé à l'ULB par VAE selon l'âge en 2011-2012

	H	F
Moins de 25 ans	4	12
25-30 ans	11	21
30-35 ans	14	17
35-40 ans	9	11
40-45 ans	2	11
45-50 ans	3	3
Plus de 50 ans	1	3
Total (122 adultes)	44	78
	36,07%	63,93%

FORMATION CONTINUE

Une centaine de formations continues sont organisées à l'ULB en 2011-2012. Une trentaine de ces programmes sont certifiants. Ils relèvent des domaines de la santé, de la gestion, des sciences et technologies, du droit et des technologies de l'information. Plus de 760 adultes s'y sont inscrits en vue d'obtenir un certificat. Le tableau 23 répertorie ces « *étudiants* » selon leur âge. Ces chiffres sont publiés dans le numéro spécial du périodique *Esprit Libre* de septembre 2012, consacré aux « *hauts faits* » des 12 derniers mois.

Tableau 23 : Répartition hommes/femmes des adultes inscrits dans une formation certifiante selon l'âge en 2011-2012

	H	F
Moins de 25 ans	25	30
25-30 ans	102	121
30-35 ans	101	93
35-40 ans	82	51
40-45 ans	46	21
45-50 ans	29	26
Plus de 50 ans	26	14
Total (767 adultes)	411	356
	<i>53,59%</i>	<i>46,41%</i>

Indicateurs manquants

D'autres éléments que ceux compilés dans les chapitres précédents pourraient être incorporés dans le tableau de bord de l'Université traduisant l'état des lieux relatif à la problématique du genre à l'ULB et permettant de suivre son évolution au fil des ans. Nous listons les principaux, extraits des lectures parcourues pour ce rapport d'étape.

Le plus important rapport du Groupe de travail *HoFe*, rédigé en 2007 sous la houlette de Cécile VAN DE LEEMPUT, liste d'autres éléments que ceux détaillés dans les pages précédentes qui pourraient être incorporés dans le tableau de bord de l'Université (au-delà du fait que les tableaux statistiques schématisés dans cette section ne se rapportent pas tous à la même période d'observation).

Nous énumérons ci-après les principaux indicateurs manquants, tout en cadrant la voilure du présent état des lieux.

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

D'autre part, les indicateurs listés dans ce chapitre ne sont pas disponibles directement pour le Service du Greffe – auteur de ce document – qui, par ailleurs, n'a pas réalisé une revue de la littérature au sens classique du terme.

1. Dresser et tenir à jour le cadastre hommes/femmes à tous les niveaux dans le corps académique, le corps scientifique, le PATGS et les étudiants (en ce inclus les doctorants) ;
2. Détailler le cadastre par facultés et/ou domaines de recherche ;
3. Inclure les boursiers (doctorat et post-doctorat) dans le cadastre (en particulier pour les bourses octroyées par l'ULB) ;
4. Dénombrer les heures d'enseignement assurées et ce par facultés ;
5. Exprimer la ventilation relative aux mandats à temps partiel en nombre de personnes et pas en ETP ;
6. Dénombrer les personnes candidates aux postes académiques temps plein en précisant leur genre et relever parallèlement le membre in fine désigné ;
7. Dresser la répartition des genres au sein des commissions facultaires scientifiques et de classement pour les recrutements et les promotions dans le corps académique et noter la population des hommes et des femmes qui pourrait y siéger ;

8. Répertorier les promoteurs et promotrices des grands programmes / projets de recherche ;
9. Lister les lauréats des prix accordés par l'ULB (dans le domaine de la pédagogie, de la coopération, etc.) ;
10. Analyser la situation au FRS-FNRS pour ce qui a trait aux mandataires exerçant à l'ULB ;
11. Exploiter davantage les données du CRef relatives au personnel et aux étudiants.

En outre, dans son récent ouvrage cité dans la première section de ce rapport, Danièle MEULDERS, par ailleurs Conseillère des Autorités de l'ULB pour la politique des genres, estime qu'il est essentiel de développer des analyses longitudinales, pour permettre d'identifier les causes et les processus de « *déperdition* » aux différents échelons des carrières universitaires. Elle consigne également dans son livre, avec ses deux co-auteurs, d'autres données statistiques à récolter en interne, notamment :

1. Le nombre d'hommes et de femmes qui demandent des crédits de recherche, les montants demandés et obtenus ;
2. Le nombre d'hommes et de femmes effectuant la recherche contractuelle et la durée de leur contrat.

D'autres recommandations encore s'adressent au Conseil des Recteurs des universités francophones de Belgique et au Fonds pour la recherche scientifique, en particulier le nombre d'hommes et de femmes siégeant dans les commissions de promotion et de nomination du FRS-FNRS.

* * *

Liste des tableaux

1. Répartition hommes/femmes dans les organes décisionnels au 15 septembre 2012	page 20
2. Répartition hommes/femmes des membres cooptés au Conseil d'administration depuis 1992	21
3. Répartition hommes/femmes lors des élections sociales de mai 2012	23
4. Répartition hommes/femmes dans les Commissions du personnel au 15 septembre 2012	24
5. Répartition hommes/femmes dans les commissions de promotion du personnel académique au 1 ^{er} semestre 2012	25
6. Aperçu général du personnel au 31 décembre 2011	29
7. Répartition hommes/femmes selon la durée du travail au 31 décembre 2011 (en %)	30
8. Ventilation par niveaux d'emploi au 31 décembre 2011	31
9. Répartition hommes/femmes du personnel enseignant et du personnel scientifique à charge du budget de fonctionnement au 31 décembre 2011 (en %)	34
10. Répartition hommes/femmes du personnel scientifique effectuant de la recherche contractuelle selon la durée du travail au 31 décembre 2011 (en %)	34
11. Ventilation par nationalités au 31 décembre 2011	36
12. Ventilation par tranches d'âge au 31 décembre 2011	39
13. Répartition hommes/femmes suivant leur âge et la catégorie de personnel à laquelle ils appartiennent au 31 décembre 2011 (en %)	40
14. Répartition hommes/femmes des personnels concernés par une réduction du temps de travail au 30 juin 2012	41
15. Répartition hommes/femmes des candidatures et promotions dans le corps académique en 2012 (Sciences humaines)	42
16. Répartition hommes/femmes des candidatures et promotions dans le corps académique en 2012 (Sciences exactes)	44
17. Population étudiante 2010-2011 par domaines d'études, nationalités et genres	46
18. Répartition hommes/femmes des inscriptions par domaines d'études pour l'année académique 2011-2012	47
19. Répartition hommes/femmes des inscriptions (ULg – UCL – ULB) par domaines d'études pour l'année académique 2010-2011	48
20. Répartition hommes/femmes des thèses défendues par domaines d'études en 2011-2012	49
21. Répartition hommes/femmes des thèses défendues (ULg – UCL – ULB) par domaines d'études en 2009-2010	50
22. Répartition hommes/femmes des adultes ayant accédé à l'ULB par VAE selon l'âge en 2011-2012	51
23. Répartition hommes/femmes des adultes inscrits dans une formation certifiante selon l'âge en 2011-2012	52

* * *

Table des matières

PREMIÈRE SECTION : L'HISTORIQUE DE LA PROBLÉMATIQUE À L'ULB

Les débats du Conseil d'administration	page 3
2003	3
2006-2007	4
2008	7
Des figures emblématiques parmi les étudiantes et les mandataires élues	9
Premières femmes à l'ULB	9
La première élection d'une femme en qualité de Recteur d'une université belge	10
Les Vice-Recteurs	10
Remise des insignes de Docteur Honoris Causa	11
Chaires, fonds et productions scientifiques	13
Legs	13
Expositions, conférences et publications	14
Perspectives	17

DEUXIÈME SECTION : DONNÉES STATISTIQUES

Les organes de gestion de l'Université	19
Conseil d'administration	19
Bureau	21
Conseil de la Recherche	22
Commission de l'Enseignement	22
Conseil d'Entreprise et Comité pour la Prévention et la protection au travail	22
Commissions du personnel	23
Commission d'évaluation scientifique	25
Commission interfacultaire de classement relative à la promotion des maîtres de langue	26
Commission élargie des Recteurs	26
Commission des Recteurs	27
Le personnel	28
Aperçu général	28
Répartition par types d'emploi	30
Répartition par nationalités	35
Répartition suivant l'âge	38
Bénéficiaires d'un crédit-temps ou d'un congé parental	40
Promotions dans le corps académique	41
La communauté étudiante	45
Inscriptions par domaines d'études	45
Thèses défendues	48
Adultes en reprise d'études	50
Formation continue	51
Indicateurs manquants	53
Liste des tableaux	55

* * *

**Etat des lieux concernant la thématique du genre à l'ULB
Décembre 2012**

Chancellerie – Service du Greffe
Université libre de Bruxelles
Avenue Franklin D. Roosevelt 50 – CP 130
B – 1050 Bruxelles
www.ulb.ac.be
greffe@admin.ulb.ac.be