

 **UCLouvain**



Rapport sur l'état de l'égalité de genre

2017 – 2019

Avec le soutien de la



Note sur l'écriture inclusive

Ce rapport utilise l'écriture inclusive adoptée par l'UCLouvain dans le cadre de son plan d'action « genre » inscrit dans le plan stratégique Louvain 2020, qui inclut des recommandations pour communiquer sans discriminer.

Il est rédigé avec, suivant les situations, une féminisation des titres et des métiers (doyennes et promotrice), l'usage de la double flexion (dans l'ordre alphabétique : les chercheurs et les chercheuses), le recours à des formulations qui évitent de considérer le masculin comme neutre ou, lorsque cela ne gêne pas trop la lecture, l'utilisation du point médian (par ex. les étudiant·es qui se lit dans sa forme non abrégée les étudiantes et les étudiants).

Table des matières

Liste des acronymes	5
INTRODUCTION	10
PREMIÈRE PARTIE : DONNÉES CHIFFRÉES	11
1. La communauté étudiante	11
1.1. Les étudiant·es	11
1.2. Les étudiantes : focus sur les deux facultés : PSP et EPL	19
1.3. Les diplômé·es	22
1.4. Parcours étudiant	29
1.5. L'insertion socioprofessionnelle des diplômé·es	32
2. Les membres du personnel	33
2.1. L'ensemble des membres du personnel	34
2.2. Le personnel académique	39
2.3. Le personnel scientifique	41
2.4. Le personnel académique et scientifique	43
2.5. Le personnel administratif et technique	45
3. Les organes de décision et d'avis de l'UCLouvain	47
4. La communauté universitaire	48
DEUXIÈME PARTIE : BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ	53
5. Les bonnes pratiques institutionnelles en matière de promotion de l'égalité	53
5.1. Les bonnes pratiques développées à l'UCLouvain	53
5.1.1. Les bonnes pratiques en matière de gouvernance	53
5.1.2. Les bonnes pratiques en matière d'ancrage institutionnel	54
5.1.3. Les bonnes pratiques en matière de reporting	55
5.1.4. Les bonnes pratiques en matière de communication	55
5.2. Les bonnes pratiques concernant les personnels	57
5.2.1. Les mesures en matière de recrutement et promotion	57
5.2.2. Séances d'information sur la procédure de promotion du personnel académique	57
5.2.3. Les bonnes pratiques en matière d'équilibre vie professionnelle / vie privée	57
5.2.4. Les bonnes pratiques en matière de lutte contre les violences sexuelles et de genre	58
5.2.5. Les bonnes pratiques en matière d'utilisation d'un prénom d'usage pour les étudiant·es	58
5.3. Les bonnes pratiques dans l'enseignement	59
5.3.1. Mineure en études de genre	60
5.3.2. Master interuniversitaire en études de genre	62
5.3.3. Prix de l'Université des femmes	63
5.3.4. Initiative des étudiant·es	63
5.4. Les bonnes pratiques dans la recherche	63
5.4.1. Projet RoPe (réussite du doctorat)	64
5.4.2. Le Groupe de Recherche en étude du Genre	64
5.4.3. Conférences sur l'écoféminisme	65
5.4.4. Jeudi de l'(in)tolérance : « Islam et féminité en Indonésie » (RSCS)	65
5.4.5. Organisation d'une journée d'étude sur le Genre (INCAL)	65
5.4.6. Séance de séminaire (ISP)	65
5.4.7. Organisation de la conférence « Families and Sexualities in Times of Social Change in Europe » (CIRFASE)	66
5.4.8. Colloque <i>Feminist Ethics and the Question of Gender</i>	66
5.4.9. Publication « Sociétés en changement » (IACCHOS)	66
5.4.10. Séminaire-rencontre du Gircam	66
5.4.11. Prix L'Oréal – UNESCO	66
5.4.12. Chaire Hoover	66
5.4.13. Colloque sur la communication inclusive	67
5.4.14. La Quinzaine du genre (USL-B)	67
5.5. Les bonnes pratiques dans le domaine des services à la société	67
5.5.1. Étude sur le burn out parental	67
5.5.2. Collaboration avec l'ARES et le <i>Comité Femmes & Sciences</i>	68
5.5.3. Organisation de l'événement « Femmes avec ou sans toit » (LOCI)	68

5.5.4.	Participation à une étude sur le traitement journalistique des violences contre les femmes	68
5.5.5.	Rencontre de la Louvain House	68
5.5.6.	Les femmes et les mathématiques (Women in Maths)	69
5.5.7.	Table ronde « Genre et militantisme à l'Université » (Université des femmes)	69
5.5.8.	Participation à l'étude Genre et Excellence (FWB)	69
5.5.9.	Conférences grand public	69
5.5.10.	Articles dans la presse belge	69
	Liste des personnes de référence	70
	Liste des tableaux	71
	ANNEXES	74
	Annexe 1 - Canevas pour le « Rapport sur l'état de l'égalité de genre »	76
	Annexe 2 – Les 12 indicateurs définis dans le cadre de la politique de genre	77

Liste des acronymes

ADEF :	Administration de l'enseignement et de la formation
ADRE :	Administration de la recherche
AGL :	Assemblée générale des étudiant·es de Louvain-la-Neuve
APH :	Académie payé·e à l'heure (professeur·e invité·e)
ARH :	Administration des ressources humaines (dès 2019 : fusion SPER et RHUM)
ASBL :	Association sans but lucratif
AUF :	Agence universitaire de la francophonie
CEFO :	Conseil de l'enseignement et de la formation
CIO :	Centre d'information et d'orientation
CREF :	Conférence des recteurs francophones
CUD :	Commission universitaire pour le développement
DAF :	Directeur·rice administratif·ve de faculté
DHC :	Docteur·e <i>honoris causa</i>
DVP :	Dossier de valorisation pédagogique
ECTS:	European Credit Transfer System
ETP :	Équivalent Temps plein
EVA:	Service d'évaluation en appui à la qualité
FIUC :	Fédération internationale des Universités Catholiques
F.R.S - FNRS :	Fonds de la recherche scientifique-FNRS
FRIA :	Fonds pour la formation à la Recherche dans l'Industrie et dans l'Agriculture
FSR :	Fonds spéciaux de recherche
FUCE:	Fédération des universités catholiques européennes
FWB:	Fédération Wallonie-Bruxelles
GREG :	Groupe de recherche en études de genre
ILV :	Institut des langues vivantes
IUFC :	Institut universitaire de formation continue
LLL :	Louvain Learning Lab
LLN :	Louvain-la-Neuve
OVE :	Observatoire de la vie étudiante
PAC :	Personnel académique
PAIC :	Projet académique individuel concerté
PAT :	Personnel administratif et technique
PCG :	Personne de Contact Genre
PE :	Programme d'études
QOPA :	Service d'appui à la qualité de l'offre des programmes académiques
PST :	Personnel scientifique temporaire
RHUM :	Service de gestion des ressources humaines
ROI :	Règlement d'ordre intérieur
SET :	Service d'études
SIC :	Service des inscriptions
SPER :	Service du personnel
TFE :	Travail de fin d'études
UCLouvain :	Université catholique de Louvain
UE :	Union européenne
VAE :	Valorisation des acquis d'expérience
WBI :	Wallonie-Bruxelles International

Facultés (par secteur) :

SSH : Secteur des Sciences humaines

DRT	Faculté de droit et de criminologie
ESPO	Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication
FIAL	Faculté de philosophie, arts et lettres
LSM	Louvain School of Management
PSP	Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
TECO	Faculté de théologie

SSS : Secteur des Sciences de la santé

FASB	Faculté de pharmacie et des sciences biomédicales
FSM	Faculté des sciences de la motricité
FSP	Faculté de santé publique
MEDE	Faculté de médecine et médecine dentaire

SST : Secteur des Sciences et technologies

AGRO	Faculté des bioingénieur-es
EPL	École Polytechnique de Louvain
LOCI	Faculté d'architecture, d'ingénierie architecturale, d'urbanisme
SC	Faculté des sciences

Contexte

Le présent « *Rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'UCLouvain – 2017-2019* » constitue le quatrième état des lieux sur la question à l'UCLouvain¹.

Le premier rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'UCLouvain (2013-2014) avait été dressé dans le cadre de la mise en œuvre de la *Convention Communauté française de Belgique – UCL* visant à mettre en place *une Personne de Contact Genre*². Ce premier rapport rendait compte des multiples initiatives relatives à cette thématique au sein de l'institution.

Le second rapport (2014-2016) répondait à la mise en œuvre de la subvention accordée en 2015 par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles³ aux six universités francophones de Belgique et au F.R.S - FNRS afin que chaque institution permette aux PCG de poursuivre leurs missions. À l'UCLouvain, il s'inscrivait également dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de genre institutionnelle⁴.

Le troisième rapport (2016-2017) a été établi en exécution des dispositions mentionnées dans l'arrêté du gouvernement de la FWB du 30 novembre 2016 octroyant une subvention aux Universités et au F.R.S - FNRS pour les Personnes de Contact Genre. Il s'inscrivait également dans la mise en œuvre de la politique de genre de l'institution.

Le présent – et quatrième – rapport est établi dans le cadre du renforcement des politiques de genre mises en place par l'institution. Il fait état d'une activité grandissante et d'une évolution positive, tant dans l'enseignement que dans la recherche, autour des thématiques liées au genre. Ce renforcement se marque par la pérennisation d'activités liées au genre, mais aussi à la naissance de nouvelles initiatives, compilées dans ce rapport.

Basé sur un canevas commun⁵ aux six institutions de la FWB et du F.R.S.-FNRS, et appliqué lors de la rédaction des précédents rapports, le présent rapport n'entend pas répéter les informations déjà présentées dans les précédents états des lieux. Il a pour objectif de compléter ou préciser l'inventaire antérieurement dressé en faisant apparaître les nouvelles tendances, nouvelles initiatives et activités lancées durant les années académiques 2017-2018 et 2018-2019 en matière de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que l'engagement de l'institution autour des questions de genre.

¹ Les rapports précédents se trouvent à l'adresse suivante : <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/egalite/evaluation.html>

² En avril 2013, le Gouvernement de la FWB a accordé un subside aux six institutions universitaires de la FWB afin que chacune d'entre elles puisse mettre en place une personne de contact Genre.

³ En novembre 2015, dans le cadre de l'application de la Charte européenne du chercheur (Euraxess), le Gouvernement de la Communauté française a octroyé une nouvelle subvention aux universités de la FWB ainsi qu'au F.R.S - FNRS.

⁴ Pour plus d'information sur la politique de genre de l'UCLouvain, voir : <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/egalite/la-politique-de-genre-ti.html>

⁵ Voir Annexe 2 - Canevas 2016-2017 pour le « Rapport annuel sur l'état de l'égalité ».

À propos des données

Conformément aux décisions prises par le *Réseau interinstitutionnel des personnes de contact genre*, le présent rapport 2017-2019 se base exclusivement sur des données chiffrées issues des différentes bases de données de l'UCLouvain. Les données utilisées sont les plus récentes possible.

Toutes les informations non chiffrées présentées dans le rapport proviennent du portail de l'UCLouvain ou ont été collectées auprès de différents services et entités de l'UCLouvain qui ont collaboré à l'élaboration de ce rapport⁶.

*

En 2009, l'UCLouvain et les Facultés universitaires catholiques de Mons (FUCaM) ont fusionné. En 2010, l'UCLouvain a accueilli les Instituts Supérieurs d'Architecture de Saint-Luc (ISA) de Bruxelles et Tournai. En 2015, suite au Décret Paysage qui réorganise l'enseignement supérieur, la faculté de philosophie, arts et lettres intègre les programmes de master de traduction et d'interprétation de Marie Haps. Ces différentes fusions expliquent l'augmentation significative du nombre d'étudiant·es et de membres du personnel à partir de l'année académique 2009-2010.

À propos des indicateurs

Dans certains cas, les données chiffrées présentées dans ce rapport sont accompagnées d'un ou de plusieurs logo(s). L'adjonction de ce(s) logo(s) en regard des données vise à indiquer aux lecteurs et lectrices du rapport qu'elles ont été retenues comme indicateurs genrés :



Indicateurs définis dans le cadre du **Plan stratégique Louvain 2020**⁷.



Indicateurs définis dans le cadre de la mise en œuvre de la **politique de genre** de l'UCLouvain⁸.



Indicateurs communs aux universités de la FWB et au F.R.S - FNRS définis par le *réseau des personnes de contact Genre* dans le cadre de la subvention accordée par la **FWB** en vue d'assurer la prise en charge de la question du genre⁹.

⁶ Le cabinet du recteur, le cabinet du vice-recteur aux affaires étudiantes, l'administration de l'enseignement et de la formation, le service d'études, l'administration des ressources humaines.

⁷ En 2015, les autorités de l'UCLouvain ont approuvé le projet stratégique de l'UCLouvain jusqu'en 2020, appelé « Louvain 2020 », et déterminé des indicateurs de suivi.

⁸ Voir annexe 3 – Les 12 indicateurs définis dans le cadre de la politique de genre.

⁹ Arrêté du gouvernement de la Communauté française du 30 novembre 2016 octroyant une subvention aux universités et au F.R.S - FNRS pour les « Personnes de Contact Genre ».

INTRODUCTION

Vers plus d'égalité

Si aujourd'hui, comme dans toutes les universités de la FWB, la communauté étudiante est majoritairement composée d'étudiantes, conduisant ainsi à une mixité plus importante au sein du personnel scientifique, et dans une moindre mesure dans le personnel académique, la parité est loin d'être atteinte dans les échelons les plus élevés de la carrière académique et dans les instances décisionnelles de l'institution¹⁰.

Ainsi, à l'UCLouvain, la question de l'égalité entre les hommes et les femmes fait l'objet d'une préoccupation qui n'a cessé de croître au fil des années. Depuis l'approbation de la politique de genre par le Conseil académique en 2015 et la mise en œuvre d'un plan d'action structuré, l'UCLouvain a encore renforcé ses efforts pour assurer une participation et une représentation plus équilibrées des hommes et des femmes dans toute l'institution.

Même s'il est difficile d'agir pour contrer des inégalités dont l'origine est largement multifactorielle, ces efforts portent leurs fruits. Parmi les indicateurs présentés dans la première partie de ce rapport, nombreux sont ceux qui montrent une évolution – certes lente – mais positive des situations observées (par exemple, la proportion de femmes dans le personnel académique). Si la marge de progression reste importante – voire très importante – pour certains d'entre eux (par exemple, la proportion de femmes dans le personnel scientifique, où la parité est presque atteinte), d'autres commencent à tendre vers un réel équilibre.

Quant aux bonnes pratiques, projets et activités recensés dans la seconde partie du rapport, elles s'inscrivent dans la continuité de ce qui est mis en place depuis plusieurs années à l'UCLouvain. Ces bonnes pratiques permettent de mettre en avant une véritable volonté d'ancrer la question du genre dans les pratiques, mais aussi au niveau institutionnel : les deux se complétant et se répondant continuellement. L'enseignement, la recherche et le service à la société intègrent toujours un peu plus les dimensions de genre et sont, de ce fait, indubitablement enrichis.

Les objectifs poursuivis par ce rapport sont multiples : mettre en avant et valoriser les initiatives liées au genre, mettre en évidence les avancées réalisées, les activités pérennisées et novatrices, tout en maintenant l'attention vers davantage d'égalité et de mixité.

*

La **première partie** de ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'UCLouvain est constituée d'une série de données sexuées et d'indicateurs de genre permettant de représenter la situation respective des femmes et des hommes au sein de l'institution entre 2017 et 2019. Elle entend refléter l'état de l'égalité à l'UCLouvain afin de cerner au mieux les situations et d'identifier les problèmes pour mieux cibler les solutions à apporter. Elle permet également de suivre concrètement, au travers des indicateurs retenus, l'impact de la politique de genre menée par l'institution depuis 2015.

La **deuxième partie** du présent rapport s'attache à décrire les bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité entre les sexes. Elle présente les nouvelles mesures, initiatives et activités développées à l'UCLouvain en la matière durant les années 2017-2019. Ces réalisations, qui sont essentiellement le fruit de la mise en œuvre de la politique de genre, reflètent également l'engagement de membres de l'ensemble de la communauté universitaire dans des projets concrets liés à l'enseignement, la recherche et le service à la société.

¹⁰ Voir <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/egalite/mesures-institutionnelles.html>

PREMIÈRE PARTIE : DONNÉES CHIFFRÉES

Conformément au canevas défini par les personnes de contact genre des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S - FNRS, la première partie de ce rapport se compose de quatre grandes sections. La première présente des données ayant trait à la communauté étudiante ; la seconde, au personnel de l'UCLouvain ; la troisième, aux organes et instances de décision et d'avis de l'UCLouvain tandis que la dernière partie présente des données concernant l'ensemble de la communauté universitaire.

Certaines des données présentées dans cette première partie ont été retenues comme indicateurs par les personnes de contact genre et, à ce titre, figureront dans le deuxième rapport interinstitutionnel, rapport commun aux six universités de la FWB et au F.R.S - FNRS¹¹.

*

1. La communauté étudiante

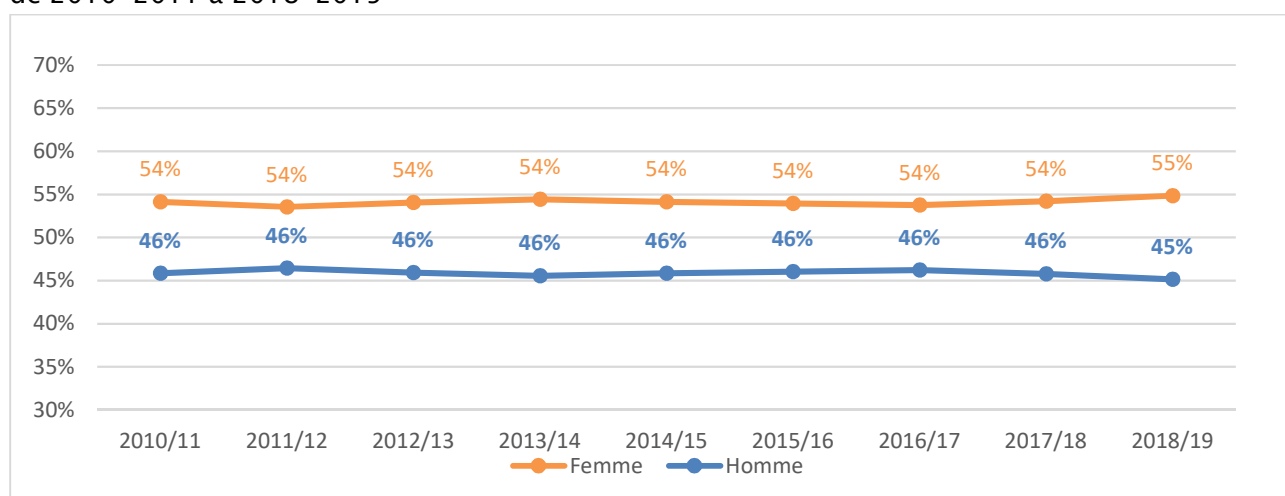
Cette première section reprend une série de données concernant l'ensemble de la communauté étudiante – **ÉTUDIANT·ES**. Elle comporte trois sous-sections. La première présente des données concernant les étudiantes et étudiants inscrit·es à l'UCLouvain, en opérant également un focus sur les deux facultés dans lesquelles les étudiantes sont les plus et les moins nombreuses ; la seconde, des données concernant les diplômé·es de l'UCLouvain tandis que la dernière partie propose des données ayant trait, d'une part, au parcours de l'étudiant·e (de la première inscription en bachelier au diplôme de doctorat) et, d'autre part, à la durée du doctorat.

1.1. Les étudiant·es

Pour l'année académique 2018-2019, le nombre d'étudiantes et d'étudiants régulièrement inscrit·es à l'UCLouvain est de 31.187, dont 17.108 étudiantes (54,9 %) et 14.079 étudiants (45,1 %).

Le tableau 1 montre que, pour les années académiques 2017-2018 et 2018-2019, comme depuis des années déjà, le pourcentage de femmes dans la population étudiante est légèrement supérieur au pourcentage d'hommes. En 2018-2019, on constate une très légère augmentation du nombre d'étudiantes inscrites.

Tableau 1 – **ÉTUDIANT·ES** – Pourcentage d'hommes et de femmes parmi la population étudiante – de 2010–2011 à 2018–2019



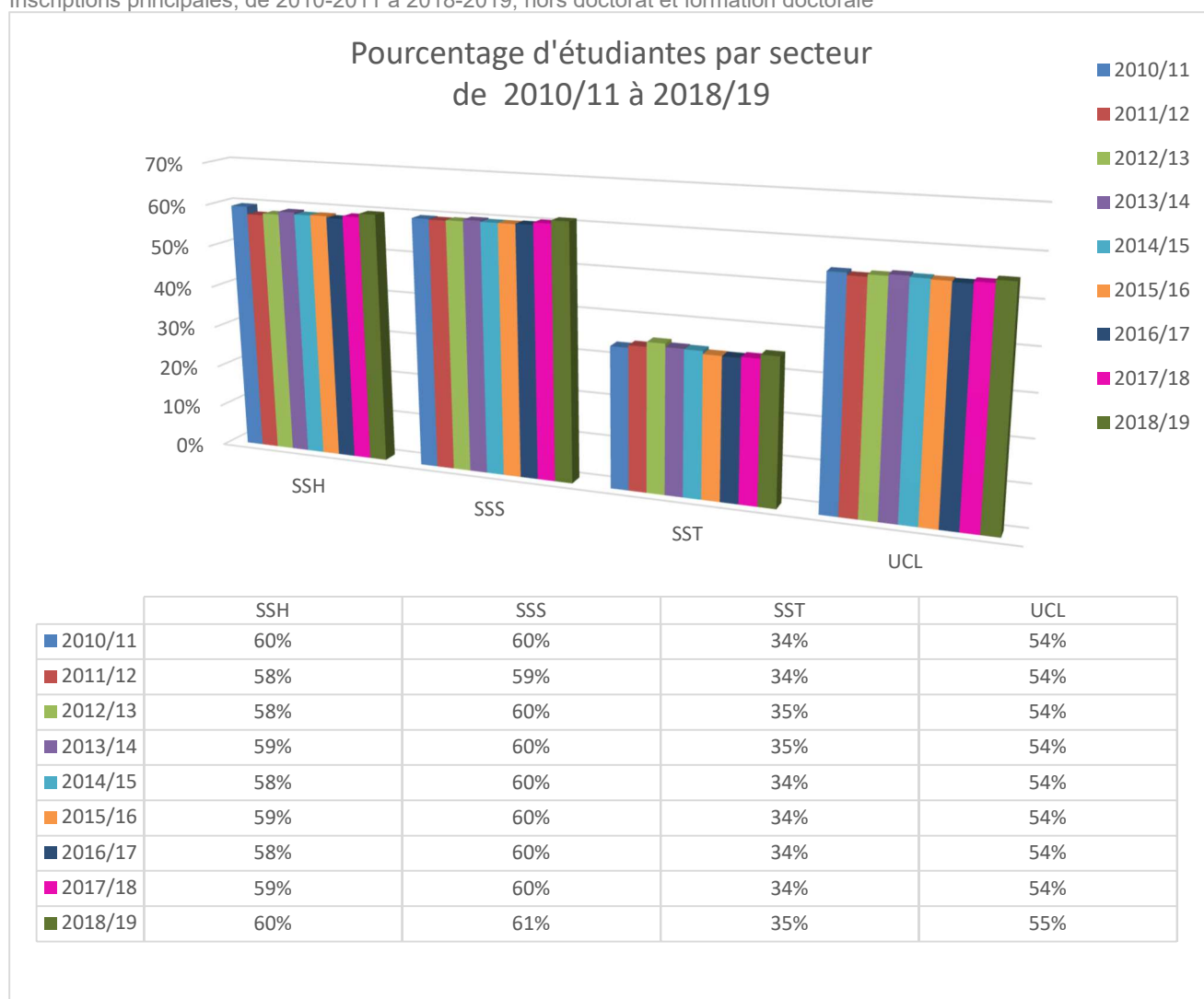
¹¹ Rapport des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S – FNRS sur l'état de l'égalité de genre en 2016 - 2017

Conformément aux dispositions légales en la matière, l'organisation académique des études dans les six universités qui dispensent un enseignement supérieur de plein exercice en FWB est répartie en vingt-et-un domaines d'études, eux-mêmes regroupés en trois secteurs : 'Sciences humaines et sociales', 'Santé' et 'Sciences et techniques'.

Le tableau 2 donne la vision évolutive et globale du pourcentage d'étudiantes inscrites par secteur, de 2010-2011 à 2018-2019. Il montre qu'à l'UCLouvain, comme dans la majorité des universités francophones de Belgique, le nombre d'étudiantes dépasse le nombre d'étudiants dans les secteurs des Sciences humaines (entre 58 et 60 %) et des Sciences de la santé (entre 59 et 60 %) tandis que leur nombre reste largement inférieur dans le secteur des Sciences et technologies (entre 34 et 35 %). Pour l'année académique 2018-2019, le nombre d'étudiantes inscrites est en légère hausse dans chaque secteur.

Tableau 2 – **ÉTUDIANT · ES** – Pourcentage d'étudiantes inscrites par secteur de 2010-2011 à 2018-2019

Inscriptions principales, de 2010-2011 à 2018-2019, hors doctorat et formation doctorale

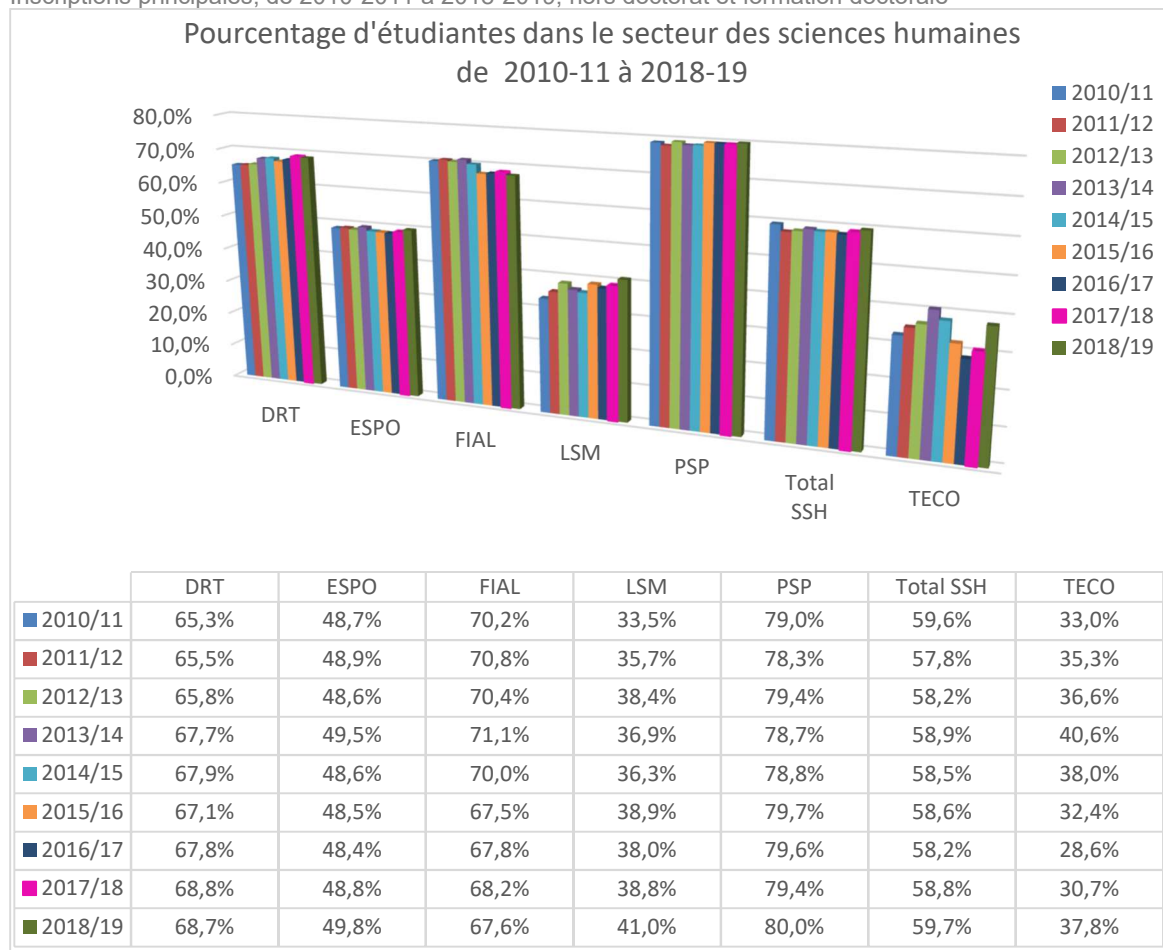


Les trois tableaux suivants (tableaux 3 à 5) présentent la répartition du pourcentage d'étudiantes au sein de chacun des trois secteurs, par faculté, pour la période de référence 2010-2011 à 2018-2019.

Le tableau 3 présente l'évolution dans le secteur des Sciences humaines. Il montre que la légère tendance à la féminisation de la population étudiante dans la Louvain School of Management (LSM), amorcée en 2010-2011, confirmée en 2015-2016, est également attestée en 2018-2019 puisque le nombre d'inscrites dépasse à présent le seuil des 40%. La population étudiante de la faculté de droit et de criminologie (DRT) et de la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation (PSP) continue à présenter une proportion d'étudiantes élevée à très élevée. Cette proportion est constante en DRT et en légère augmentation en PSP. La baisse du pourcentage d'étudiantes en faculté de philosophie, arts et lettres (FIAL), entamée en 2013-2014, se confirme en 2018-2019. Il convient de rappeler que depuis 2015, suite au Décret Paysage qui réorganise l'enseignement supérieur, la faculté de philosophie, arts et lettres intègre les programmes de masters en traduction et en interprétation de Marie Haps. Toujours dans le secteur des SSH, seule la faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication (ESPO) présente un équilibre homme/femme constant depuis 2010-2011. Il faut en outre souligner une forte hausse du nombre d'étudiantes en 2018-2019 inscrites en faculté de Théologie (TECO), inversant alors la tendance de baisse du nombre d'inscrites depuis 2014-2015. En TECO, les étudiantes restent néanmoins largement minoritaires.

Tableau 3 – **ÉTUDIANT·ES** – Pourcentage d'étudiantes dans le secteur des Sciences humaines (SSH), par faculté

Inscriptions principales, de 2010-2011 à 2018-2019, hors doctorat et formation doctorale

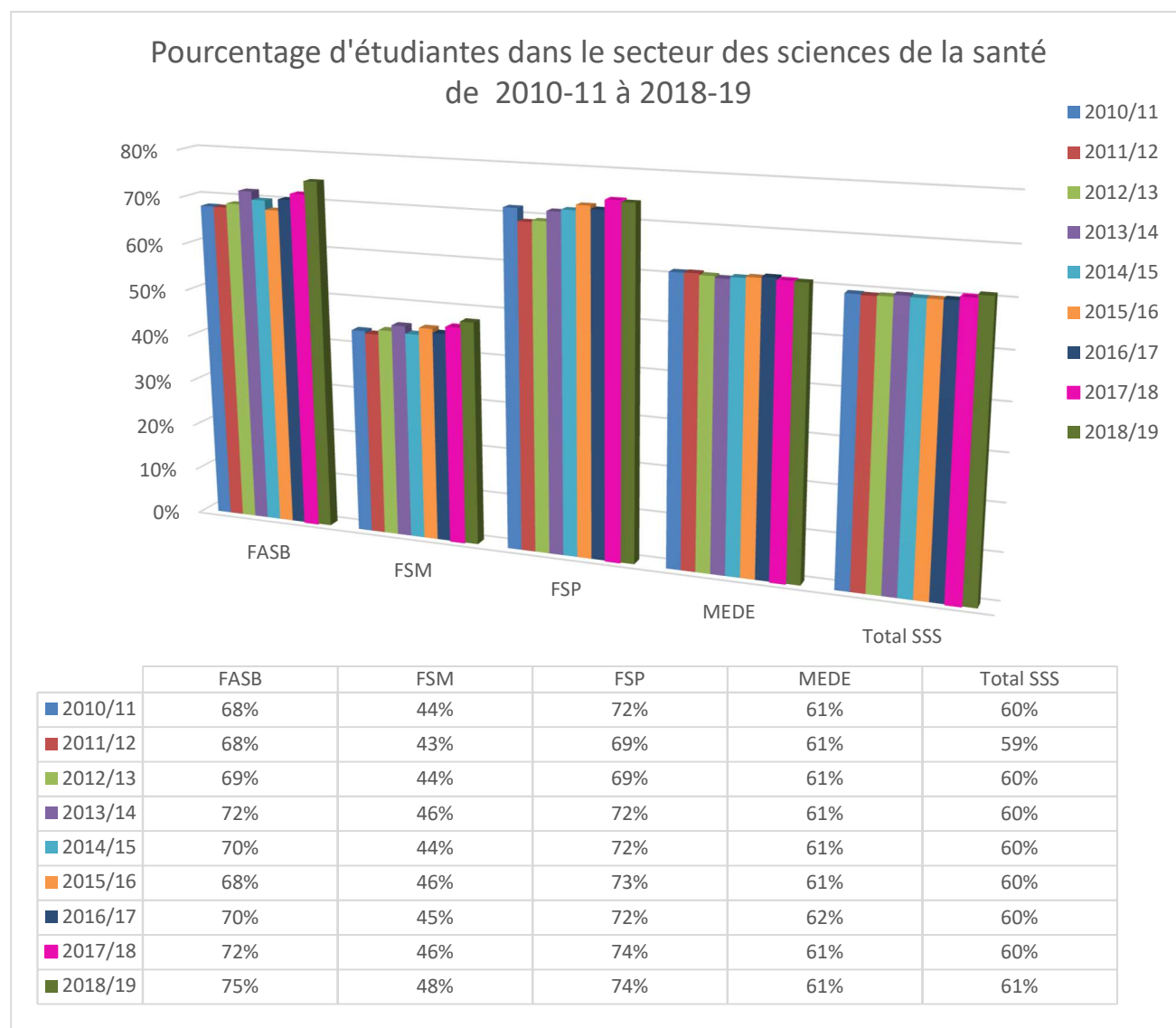


DRT Faculté de droit et de criminologie
 ESPO Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication
 FIAL Faculté de philosophie, arts et lettres
 LSM Louvain School of Management
 PSP Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
 TECO Faculté de théologie

Le tableau 4 montre, pour les années 2017-2018 et 2018-2019, une très légère diminution du pourcentage d'étudiantes en faculté de médecine et médecine dentaire (MEDE). La diminution constatée en faculté de pharmacie et des sciences biomédicales (FASB) ne s'est pas confirmée en 2018-2019. On constate une légère augmentation du nombre d'inscrites en faculté des sciences de la motricité (FSM), seule faculté qui tend vers la parité. En faculté de santé publique (FSP), le pourcentage d'étudiantes est constant. À l'exception de la FSM, les facultés SSS présentent un pourcentage d'étudiantes qui reste, de manière relativement stable, nettement au-dessus des 50 %.

Tableau 4 – **ÉTUDIANT·ES** – Pourcentage d'étudiantes dans le secteur des Sciences de la santé (SSS), par faculté

Inscriptions principales, de 2010-2011 à 2018-2019, hors doctorat et formation doctorale

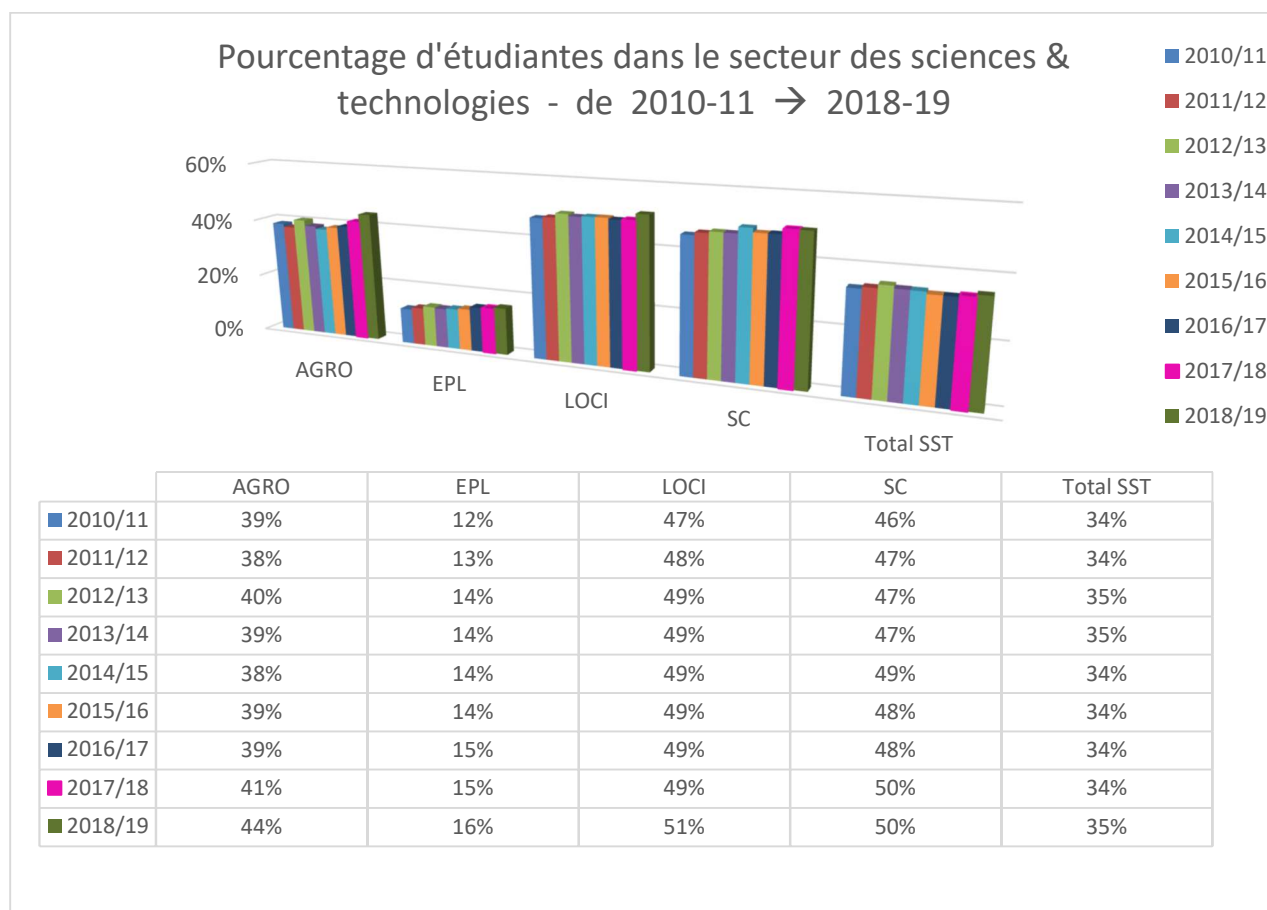


FASB Faculté de pharmacie et des sciences biomédicales
 FSM Faculté des sciences de la motricité
 FSP Faculté de santé publique
 MEDE Faculté de médecine et médecine dentaire

Enfin, les chiffres sont relativement stables dans le secteur des Sciences et technologies (SST). Le tableau 5 montre que la féminisation de la population étudiante à l'École polytechnique de Louvain (EPL) tend à se poursuivre. Cette année, le pourcentage d'étudiantes en faculté des bioingénieur·es (AGRO) est en nette augmentation, et en légère augmentation en faculté d'architecture, d'ingénierie architecturale, d'urbanisme (LOCI). En faculté des Sciences (SC), la parité est atteinte avec 50% d'inscrites.

Tableau 5 – **ÉTUDIANT·ES** – Pourcentage d'étudiantes dans le secteur des Sciences et technologie (SST), par faculté

Inscriptions principales, de 2010-2011 à 2018-2019, hors doctorat et formation doctorale



AGRO Faculté des bioingénieur·e-s
 EPL École Polytechnique de Louvain
 LOCI Faculté d'architecture, d'ingénierie architecturale, d'urbanisme
 SC Faculté des sciences

L'UCLouvain compte 14 facultés. Le tableau suivant présente le pourcentage d'étudiantes - hors doctorat et formation doctorale - par faculté, en inscriptions principales, en 2018-2019. Il montre que les facultés dans lesquelles les femmes sont les plus nombreuses, proportionnellement aux hommes, sont :

1. La faculté de psychologie et des sciences de l'éducation (80 %)
2. La faculté de pharmacie et des sciences biomédicales (75 %)
3. La faculté de santé publique (74%)

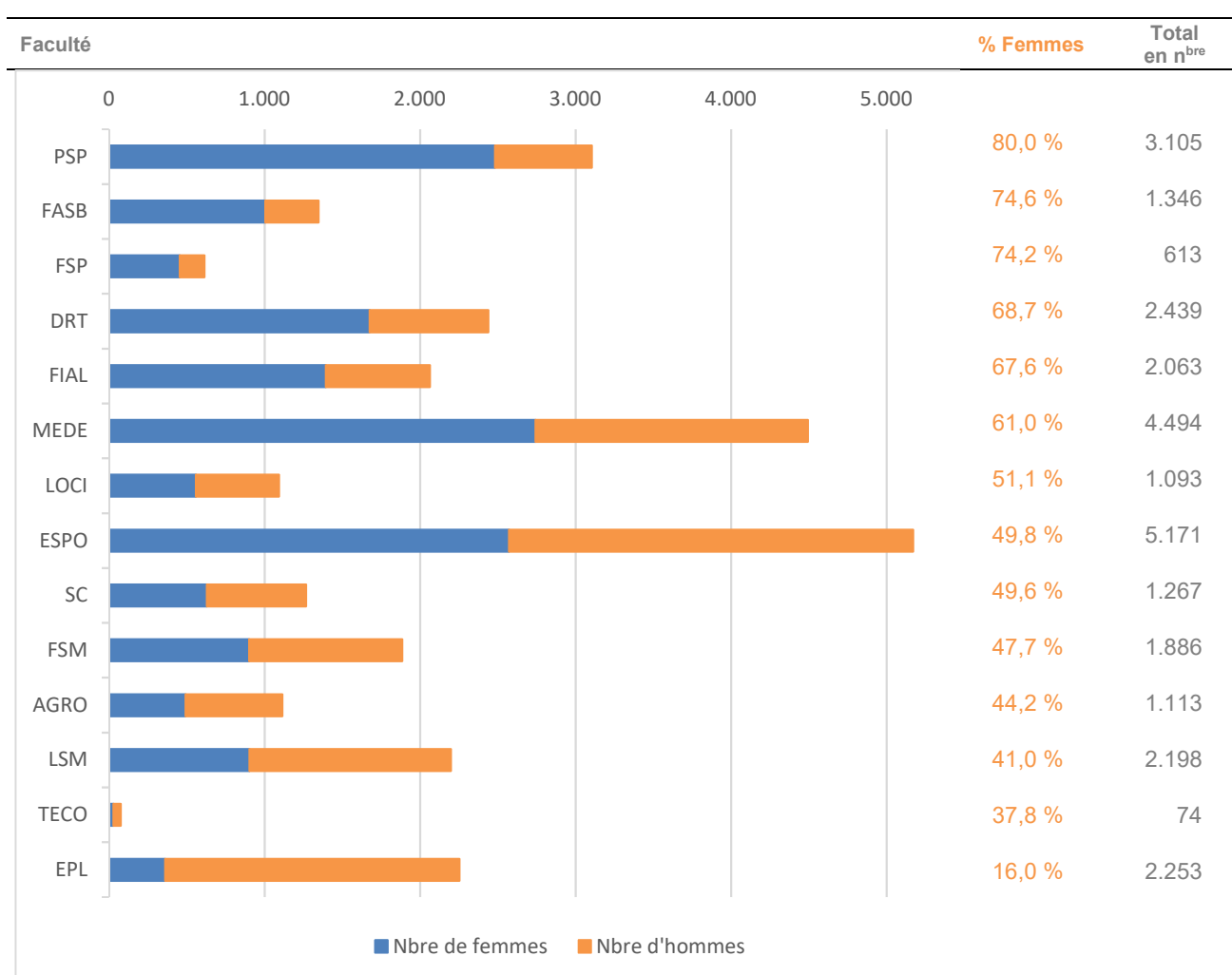
Les facultés dans lesquelles les femmes sont les moins nombreuses, proportionnellement aux hommes, sont :

1. L'École polytechnique de Louvain (16 %)
2. La faculté de théologie (38 %)
3. La Louvain School of Management (41 %)



Tableau 6 – **ÉTUDIANT·ES** – Pourcentage d'étudiant·es par faculté

Inscriptions principales, en 2018-2019, hors doctorat et formation doctorale
Les facultés sont présentées par ordre décroissant, en fonction du pourcentage de femmes.



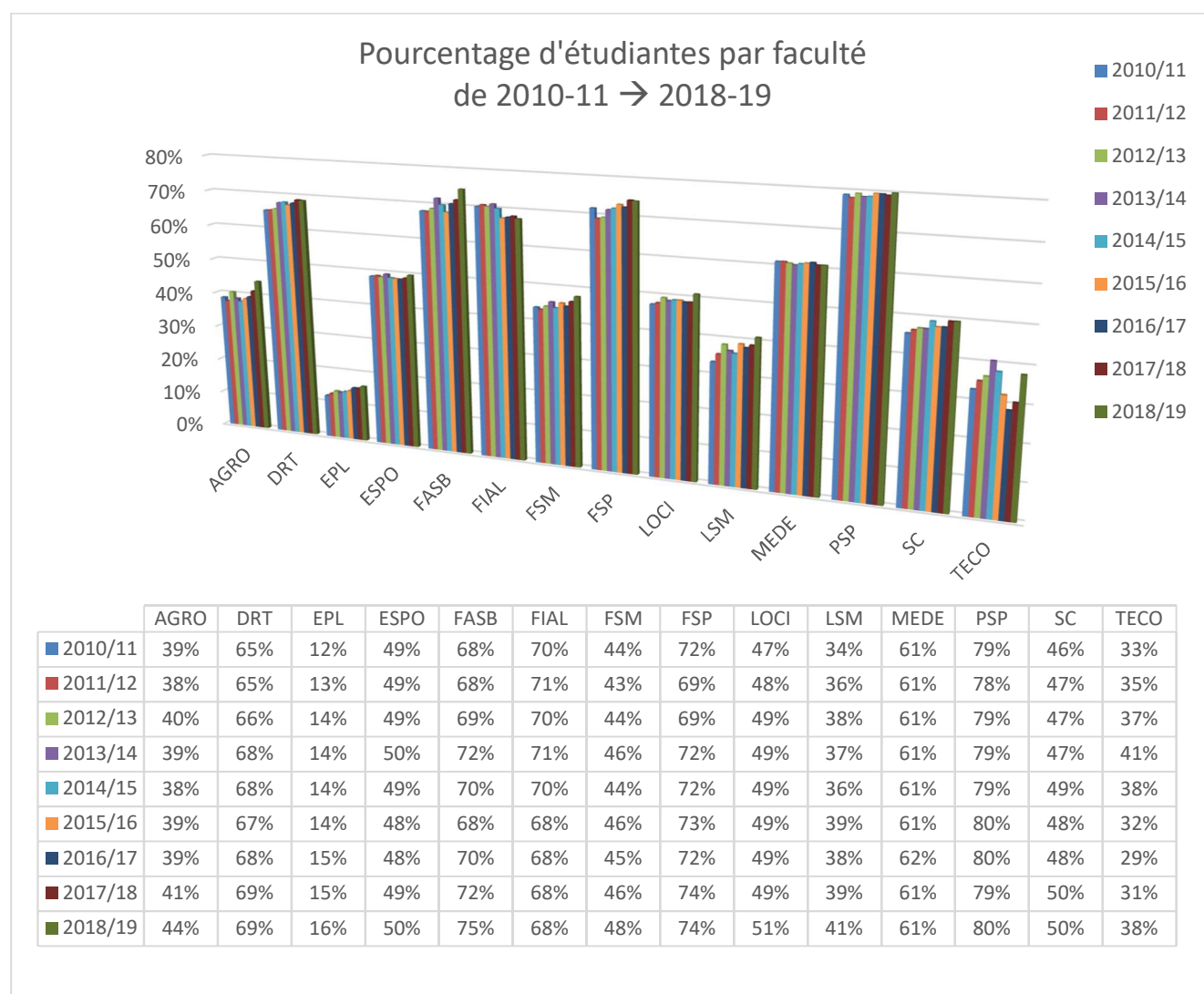
PSP : Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
FSP : Faculté de santé publique
FASB : Faculté de pharmacie et des sciences biomédicales
FIAL : Faculté de philosophie, arts et lettres
DRT : Faculté de droit et de criminologie
MEDE : Faculté de médecine et médecine dentaire
SC : Faculté des sciences
LOCI : Faculté d'architecture, d'ingénierie architecturale, d'urbanisme

ESPO : Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication
FSM : Faculté des sciences de la motricité
AGRO : Faculté des bioingénieur·e·s
LSM : Louvain School of Management
TECO : Faculté de théologie
EPL : École Polytechnique de Louvain

Le tableau 7 synthétise l'évolution du pourcentage d'étudiantes par faculté, de l'année académique 2010-2011 à l'année académique 2018-2019. On retiendra globalement que l'année 2018-2019 confirme une certaine stabilité des pourcentages. Seule l'École Polytechnique de Louvain (EPL) confirme la tendance amorcée en 2010-2011 d'une légère, mais progressive, féminisation de sa population. Deux facultés sont strictement paritaires (ESPO et SC) et trois autres facultés (AGRO, FSM et LOCI) présentent une répartition plus ou moins équilibrée d'étudiants et d'étudiantes. La faculté de théologie, qui enregistrait depuis trois années une baisse du pourcentage d'étudiantes, tend vers une féminisation progressive.

Tableau 7 – **ÉTUDIANT·ES** – Évolution du pourcentage d'étudiantes par faculté – de 2010-2011 à 2018/2019

Inscriptions principales, de 2010-2011 à 2018-2019, hors doctorat et formation doctorale



AGRO Faculté des bioingénieur·es
 DRT Faculté de droit et de criminologie
 EPL École Polytechnique de Louvain
 ESPO Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication
 FASB Faculté de pharmacie et des sciences biomédicales
 FIAL Faculté de philosophie, arts et lettres
 FSM Faculté des sciences de la motricité
 FSP Faculté de santé publique

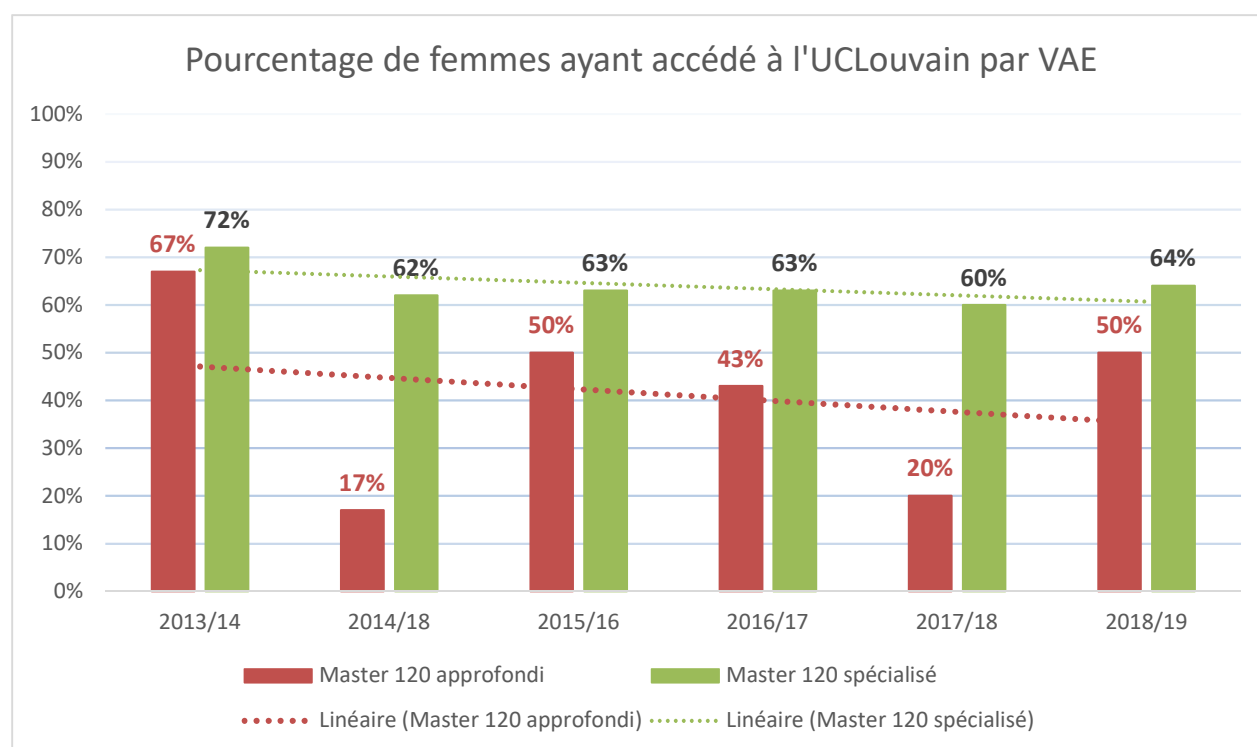
LOCI Faculté d'architecture, d'ingénierie architecturale, d'urbanisme
 LSM Louvain School of Management
 MEDE Faculté de médecine et médecine dentaire
 PSP Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
 SC Faculté des sciences
 TECO Faculté de théologie

Depuis le décret Bologne, l'accès aux études universitaires peut également être envisagé par le biais de la Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE), sans limites d'âge ou de diplôme minimal. Le tableau 8 donne la répartition d'hommes et de femmes ayant accédé à l'UCLouvain par VAE. Il montre que le nombre de femmes accédant à des études universitaires par VAE, très élevé en 2013-2014 (72%), puis en diminution et en stabilisation pour les années 2014-2015 et 2015-2016, connaît une légère baisse en 2017-2018, pour à nouveau enregistrer une tendance à la hausse durant l'année académique 2018-2019. La forte fluctuation des pourcentages concernant le master 120 approfondi s'explique par le peu d'hommes et de femmes inscrits.

Tableau 8 - **ÉTUDIANT·ES** – Nombre de femmes et d'hommes ayant accédé à l'UCLouvain par VAE selon l'année de 1^{re} inscription

	2013/14			2014/15			2015/16			2016/17			2017/18			2018/19		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Master 120 approfondi	2	1	3	1	5	6	2	2	4	3	4	7	1	4	5	1	1	2
Master 120 spécialisé	62	24	86	38	19	57	78	44	122	80	51	131	84	56	140	91	51	142
Total	64	25	89	39	24	63	80	46	126	83	55	138	85	60	145	92	52	144
en %	72%	28%		62%	38%		63%	37%		63%	37%		59%	41%		64%	36%	

Tableau 8 bis - **ÉTUDIANT·ES** – Pourcentage de femmes ayant accédé à l'UCLouvain par VAE



1.2. Les étudiantes : focus sur les deux facultés : PSP et EPL

La présente section vise à opérer un focus sur la faculté dans laquelle les étudiantes sont les plus nombreuses (Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, PSP) et celle dans laquelle elles sont les moins nombreuses (École Polytechnique de Louvain, EPL).

FACULTÉ DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

Au niveau du 1^{er} cycle, la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation (PSP) offre deux bacheliers : le bachelier en sciences psychologiques et de l'éducation (orientation générale, PSP1BA) et le bachelier en sciences psychologiques et de l'éducation (orientation logopédie, LOGO1BA).

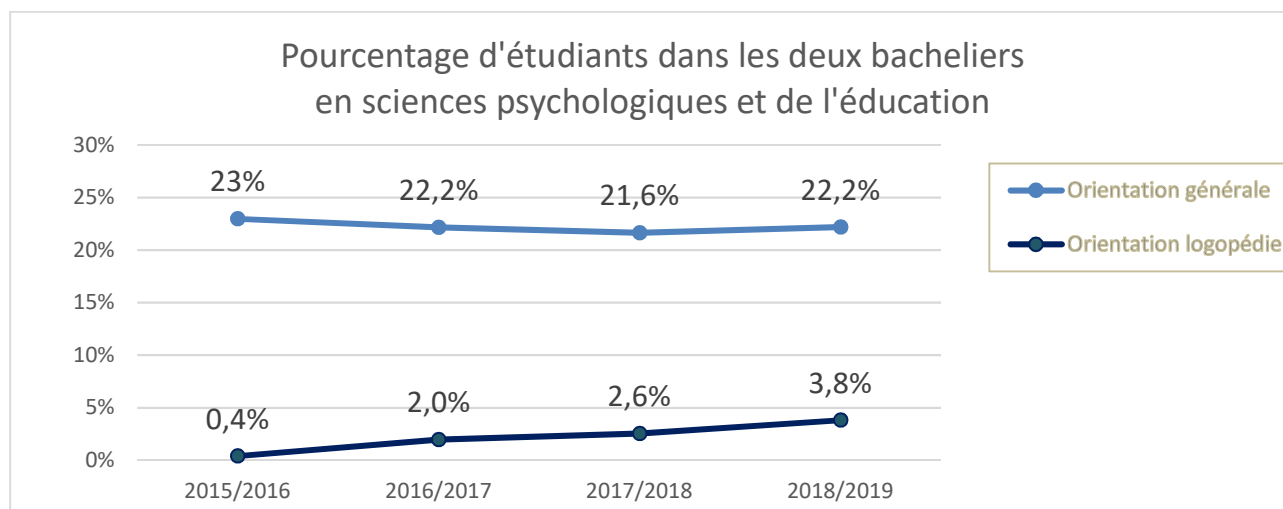
Le tableau 9 présente le nombre d'étudiants et d'étudiantes inscrites à ces deux bacheliers. Il montre une disparité importante dans l'orientation générale et extrêmement importante dans l'orientation logopédie.

Tableau 9 – **ÉTUDIANT·ES** – Etudiantes et étudiants dans les deux bacheliers en sciences psychologiques et de l'éducation – en nombre – de 2015-2016 à 2018-2019

Bachelier en sciences psychologiques	2015-2016			2016-2017			2017-2018			2018-2019		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Orientation générale (PSP1BA)	229	768	997	217	762	979	234	847	1.081	238	835	1.073
Orientation logopédie (LOGO1BA)	1	247	248	5	250	255	7	266	273	10	252	262
	230	1.015	1.245	222	1.012	1.234	241	1.113	1.354	248	887	1.340

Le tableau 10 montre que le pourcentage d'étudiants inscrits aux deux bacheliers en sciences psychologiques et de l'éducation pour les trois dernières années académiques est globalement faible (moins de 25 %). Si le pourcentage d'étudiants inscrits dans l'orientation générale est globalement constant, il est en assez nette augmentation dans l'orientation logopédie.

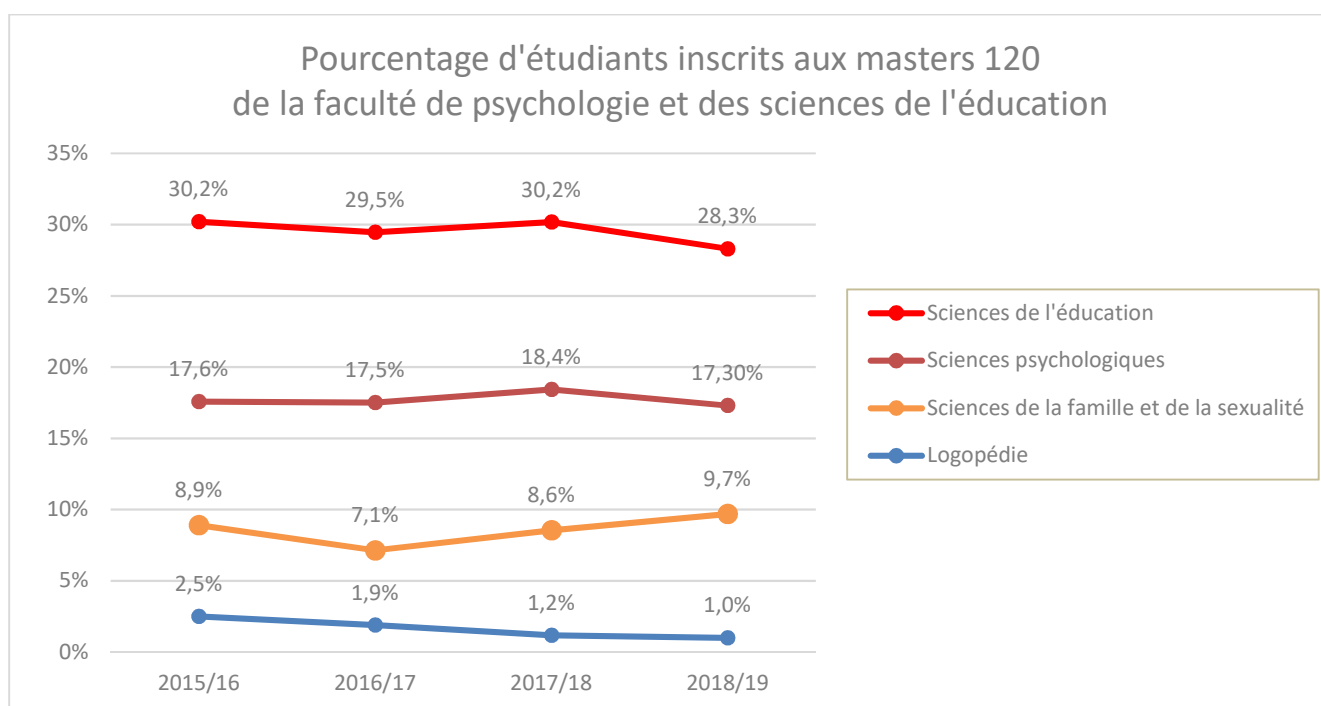
Tableau 10 – **ÉTUDIANT·ES** – Etudiants inscrits aux bacheliers en sciences psychologiques et de l'éducation – en pourcentage – de 2015-2016 à 2018-2019



Au niveau du 2^e cycle, la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation (PSP) propose 4 masters [120] : le master 120 en logopédie (LOGO2M), le master 120 en sciences de l'éducation (à horaire décalé ; FOPA2M), le master 120 en sciences de la famille et de la sexualité (SEX2M), et le master 120 en sciences psychologiques (PSY2M).

Le tableau 11 montre le pourcentage d'étudiants inscrits à ces 4 masters. Le nombre d'inscrits est en baisse dans l'ensemble des orientations, à l'exception du master en sciences de la famille et de la sexualité (SEX2M) où on constate une légère augmentation. Le master le plus fréquenté par les hommes, même si on y enregistre une légère diminution d'inscrits, est le master en sciences de l'éducation à horaire décalé (FOPA2M).

Tableau 11 - **ÉTUDIANT·ES** - Etudiants inscrits aux masters de la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation - de 2015-2016 à 2018-2019



Master [120] en logopédie (LOGO2M)

Master [120] en sciences de l'éducation, à horaire décalé (FOPA2M)

Master [120] en sciences de la famille et de la sexualité (SEX2M)

Master [120] en sciences psychologiques (PSY2M)

ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE LOUVAIN

Au niveau du 1^{er} cycle, l'École Polytechnique de Louvain (EPL) propose deux bacheliers : le bachelier en sciences de l'ingénieur (orientation ingénieur civil, FSA1BA) et le bachelier en sciences informatiques (SINF1BA).

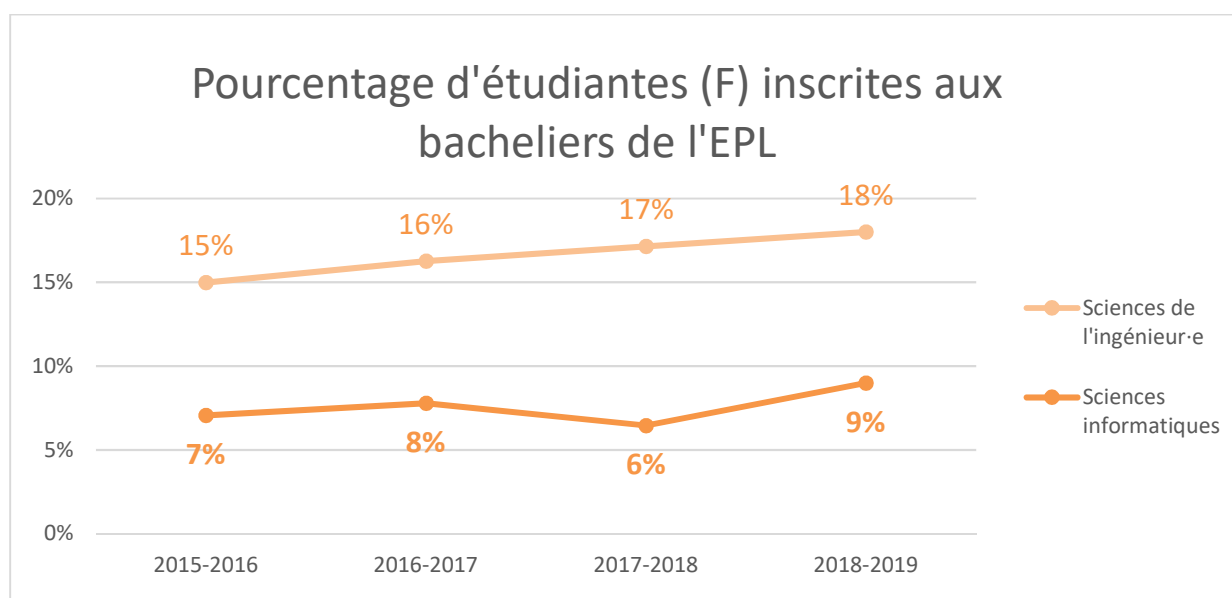
Le tableau 12 présente le nombre d'étudiants et d'étudiantes inscrit·es à ces deux bacheliers. Il montre une disparité importante dans le bachelier en sciences de l'ingénieur (FSA1BA) et extrêmement importante en sciences informatiques (SINF1BA). Il est à noter que l'accès au bachelier en sciences de l'ingénieur se fait par examen d'admission.

Tableau 12 - **ÉTUDIANT·ES** - Étudiantes et étudiants inscrit·es aux deux bacheliers de l'École polytechnique de Louvain - de 2015-2016 à 2018-2019

EPL - Bachelier en	2015-2016			2016-2017			2017-2018			2018-2019		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Sciences de l'ingénieur (FSA1BA)	913	161	1.074	958	186	1.144	1.029	213	1.242	1.062	227	1.289
Sciences informatiques (SINF1BA)	197	15	212	201	17	218	217	15	232	244	23	267
	1.110	176	1.286	1.159	203	1.362	1.246	228	1.474	1.306	250	1.556

Le tableau 13 montre que le pourcentage d'étudiantes inscrites en bachelier en sciences de l'ingénieur pour les trois dernières années académiques est globalement faible (moins de 20 %), mais montre une légère augmentation, plus significative en sciences informatiques.

Tableau 13 - **ÉTUDIANT·ES** - Étudiantes inscrites en bachelier à l'École polytechnique de Louvain - de 2015-2016 à 2018-2019



Au niveau du 2e cycle, l'École Polytechnique de Louvain propose 13 masters [120]. Le tableau 14 montre le pourcentage d'étudiantes inscrites à 12 de ces masters¹². Le seul master dans lequel les femmes sont majoritaires est le master ingénieur civil en biomédical (GBIO). Néanmoins, après avoir connu une augmentation significative en 2016-2017, ce nombre tend en 2018-2019 davantage vers une parité. Dans tous les autres masters, le nombre d'inscrites est très faible et ne dépasse pas les 16%. Si les pourcentages sont globalement stables ces dernières années, notons une augmentation du pourcentage de femmes ingénieur civil électricien, mais une baisse significative en ingénieur civil en chimie et science des matériaux.

Tableau 14 – **ÉTUDIANT·ES** – Pourcentages d'étudiantes inscrites aux masters de l'École polytechnique de Louvain – de 2010–2011 à 2018–2019

	ELME	ELEC	MECA	INFO	FYKI	GBIO	GC	MAP	DATA
2010/11		4%	14%	4%	19%		18%	15%	
2011/12		8%	12%	3%	16%		22%	19%	
2012/13	12%	3%	15%	2%	22%	56%	18%	22%	
2013/14	4%	6%	10%	8%	38%	57%	19%	15%	
2014/15	4%	6%	10%	8%	38%	57%	19%	15%	
2015/16	5%	8%	9%	10%	38%	48%	18%	17%	
2016/17	7%	8%	4%	11%	35%	65%	16%	15%	
2017/18	9%	5%	7%	9%	33%	64%	13%	9%	25%
2018/19	10%	13%	16%	8%	10%	56%	11%	14%	40%

ELME Master 120 – Ingénieur civil électromécanicien

ELEC Master 120 – Ingénieur civil électricien

MECA Master 120 – Ingénieur civil mécanicien

INFO Master 120 – Ingénieur civil en informatique **et** Master 120 en sciences informatiques

FYKI Master 120 – Ingénieur civil en chimie et science des matériaux **et** Master 120 – Ingénieur civil en ingénieur civil physicien

GBIO Master 120 – Ingénieur civil biomédical

GC Master 120 – Ingénieur civil des constructions

MAP Master 120 – Ingénieur civil en sciences des données **et** Master 120 en science des données, orientation technologie de l'information

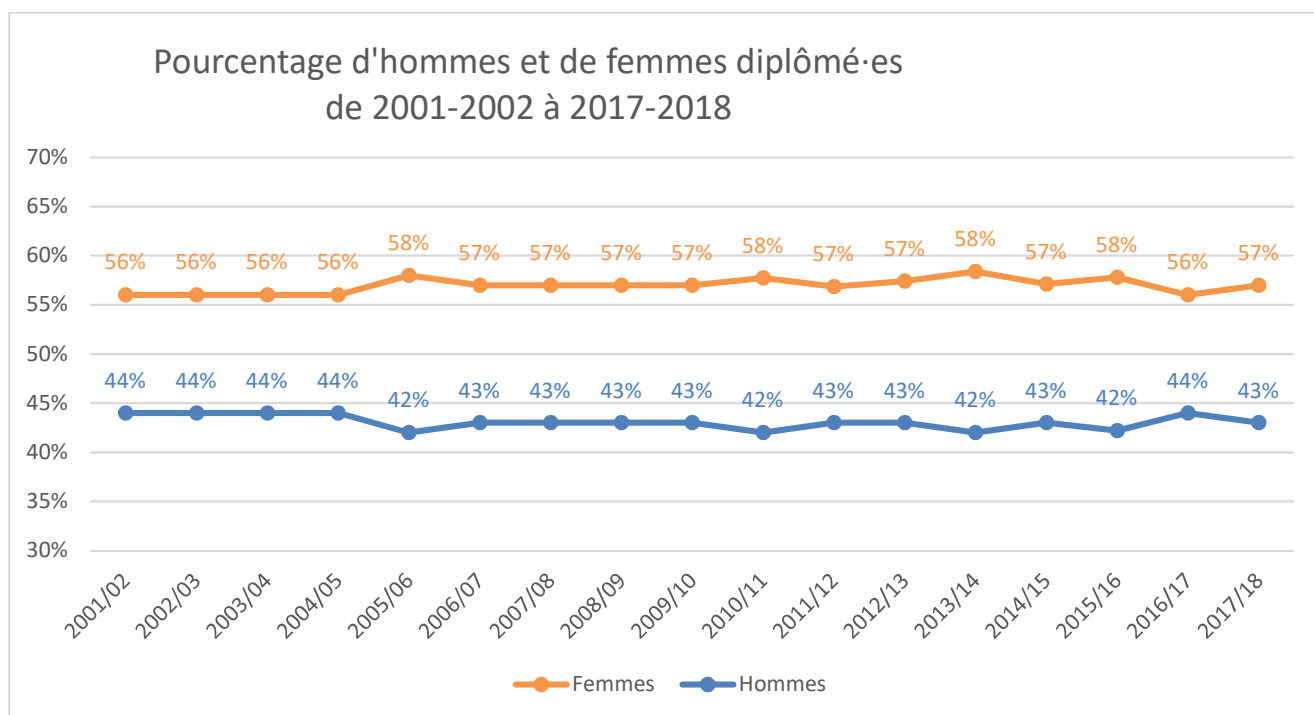
DATA Master 120 en science des données

1.3. Les diplômé·es

Depuis de nombreuses années, l'UCLouvain diplôme plus de femmes que d'hommes. Le tableau 15 illustre la proportion des femmes et des hommes diplômé·es pour toute l'université entre les années 2001-2002 et 2017-2018. Le pourcentage est globalement stable (entre 56 et 58% de femmes diplômées).

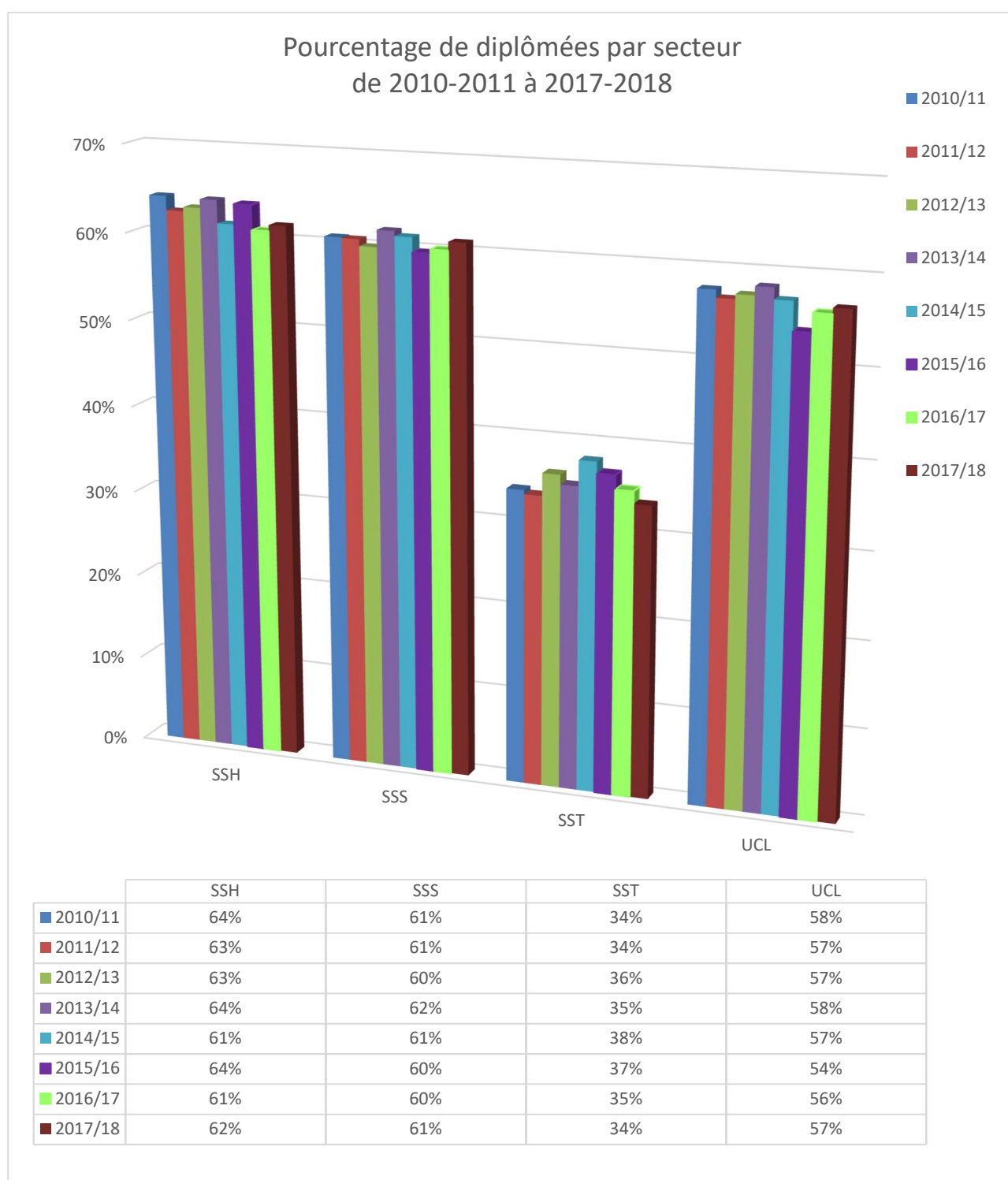
¹² Les données concernant le Master [120] en cybersécurité n'ont pas pu nous être communiquées au moment de terminer ce rapport. Ce programme est organisé conjointement par l'ULB, l'UCLouvain, l'UNamur, l'École Royale Militaire et deux Hautes Écoles : HEB et HELB, dont l'ULB est l'établissement référent.

Tableau 15 – **ÉTUDIANT·ES** – Proportion d'hommes et de femmes parmi les diplômé·es



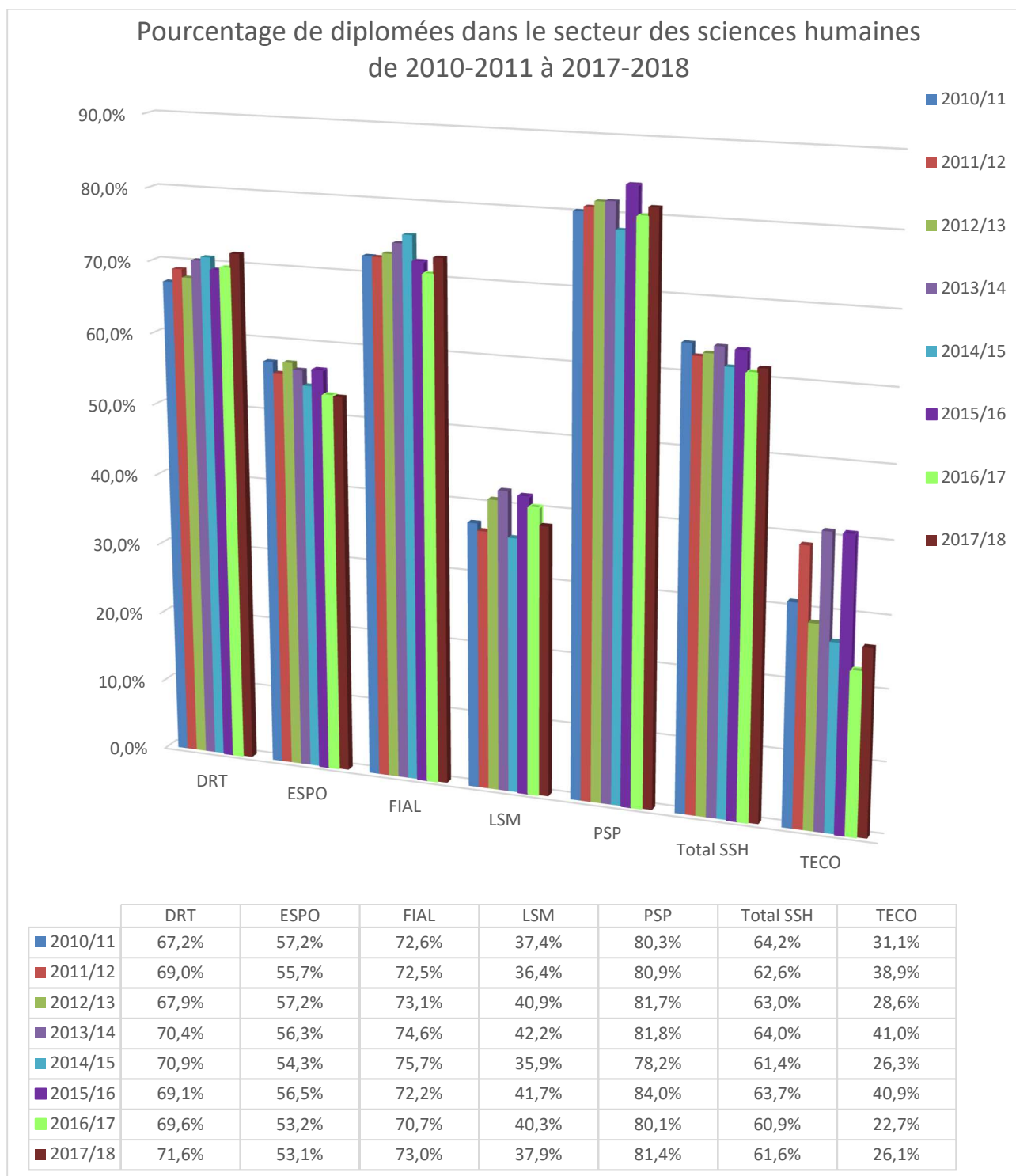
Les tableaux 16 à 20 détaillent le pourcentage de femmes diplômées de l'UCLouvain en fonction des secteurs d'études et par faculté.

Comme le montre le tableau 16, depuis 2010-2011, la proportion de femmes diplômées des secteurs des Sciences humaines ainsi que des Sciences de la Santé est supérieure à 60% et est relativement stable. Elle est invariablement inférieure à la moitié pour le secteur des Sciences et technologies (> 38%). Dans ce secteur, une augmentation du nombre de diplômées a été constatée en 2014-2015, mais depuis, le pourcentage de femmes diplômées a tendance à diminuer. Dans les autres secteurs, le pourcentage est relativement stable.

Tableau 16 – **ÉTUDIANT·ES** – Pourcentage de femmes diplômées de l'UCLouvain par secteur

Le tableau 17 détaille les taux de diplômées dans le secteur des Sciences humaines, par faculté. On constate une légère tendance à la hausse en DRT. Dans les autres facultés, le pourcentage de diplômées est globalement constant, même si une légère baisse est à noter en LSM. Les différences très fluctuantes du pourcentage de diplômées en TECO ces dernières années s'expliquent par le nombre plus réduit d'étudiantes.

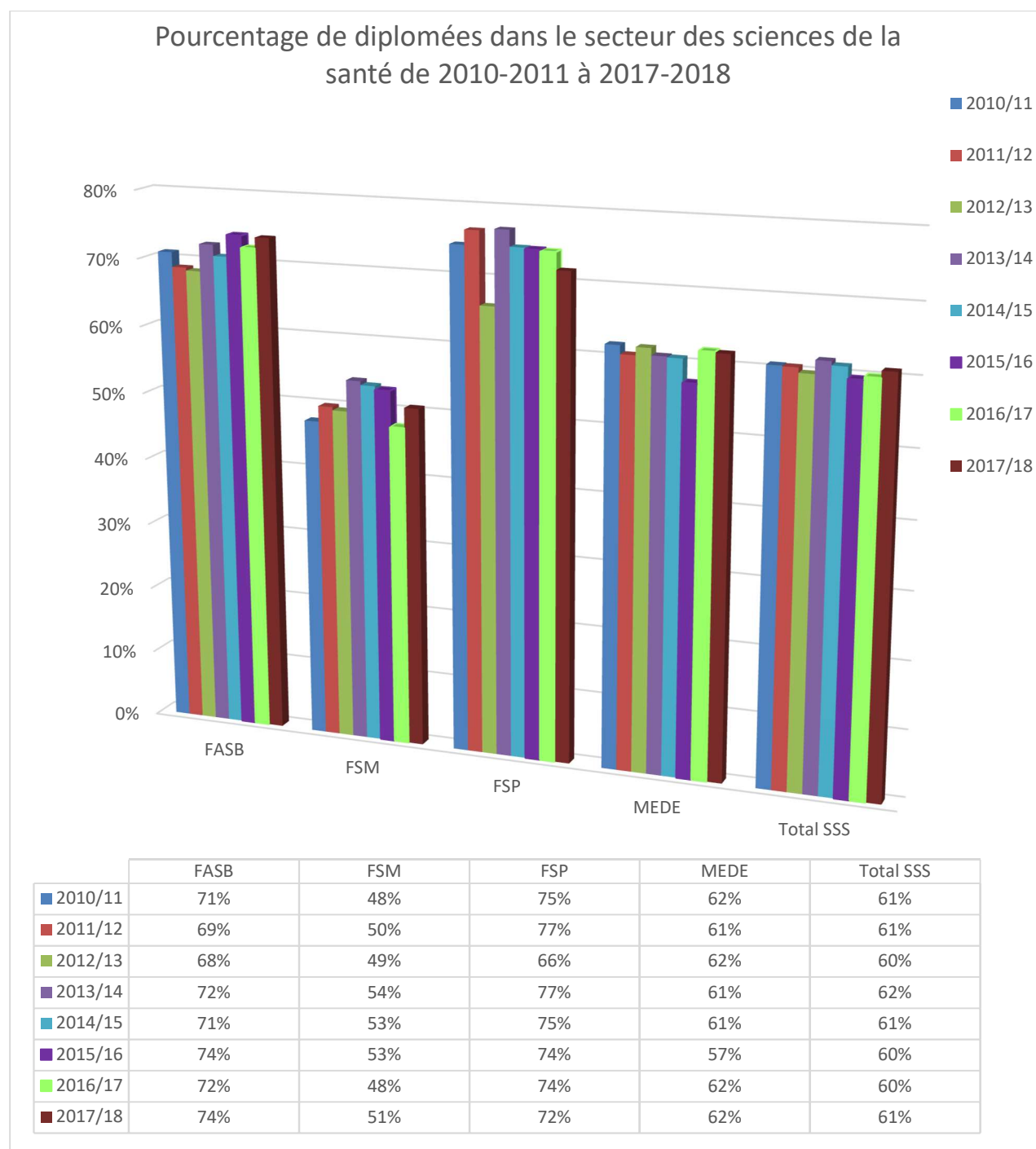
Tableau 17 – **ÉTUDIANT·ES** – Pourcentage de femmes diplômées de l'UCLouvain dans le secteur des Sciences humaines, par faculté



DRT Faculté de droit et de criminologie
 ESPO Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication
 FIAL Faculté de philosophie, arts et lettres
 LSM Louvain School of Management
 PSP Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
 TECO Faculté de théologie

Le tableau 18 détaille les taux de diplômées dans le secteur des Sciences de la santé, par faculté. Il s'agit du secteur où le pourcentage de diplômées est le plus stable. On constate une légère tendance à la hausse en FASB et FSM, alors qu'une tendance à la baisse du nombre de diplômées est constatée en FSP. En MEDE, à l'exception d'une baisse relativement significative en 2015-2016, le nombre de diplômées est constant.

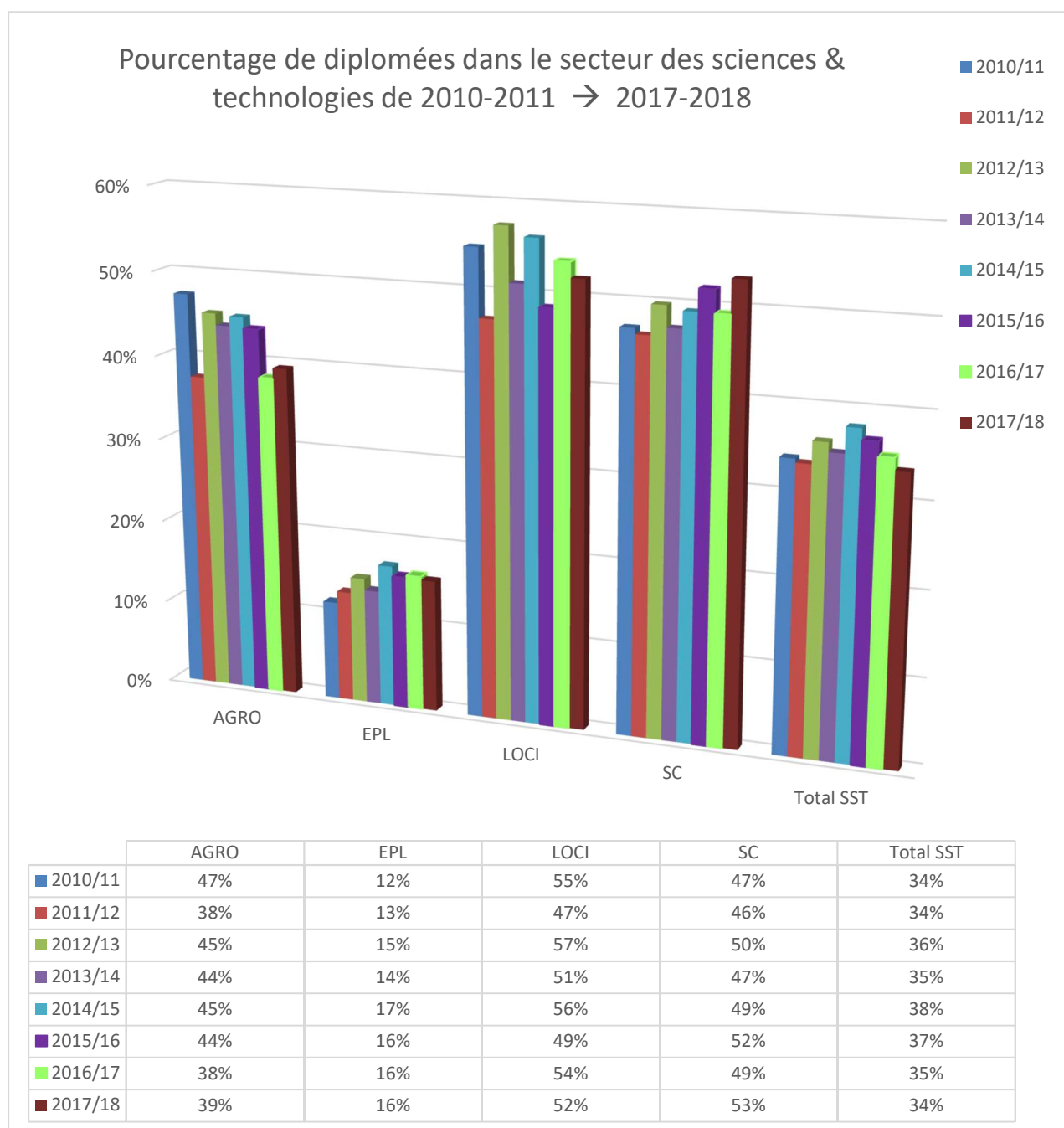
Tableau 18 – **ÉTUDIANT·ES** – Pourcentage de femmes diplômées de l'UCLouvain dans le secteur des Sciences de la santé, par faculté



FASB Faculté de pharmacie et des sciences biomédicales
 FSM Faculté des sciences de la motricité
 FSP Faculté de santé publique
 MEDE Faculté de médecine et médecine dentaire

Enfin, le tableau 19 détaille les taux de diplômées dans le secteur des Sciences et technologies, par faculté. On constate pour ce secteur de nettes tendances : en AGRO, une diminution progressive du nombre de diplômées depuis 2012-2013, mais une très légère augmentation depuis 2017-2018. En EPL, le nombre de diplômées a augmenté de façon significative en 2014-2015 et est depuis stable. En LOCI, le pourcentage est très fluctuant et tourne, d'une année à l'autre et à l'instar de la faculté SC, autour des 50%. LOCI enregistrait néanmoins une baisse en 2017-2018 alors que SC est légèrement remonté en termes de nombre de diplômées.

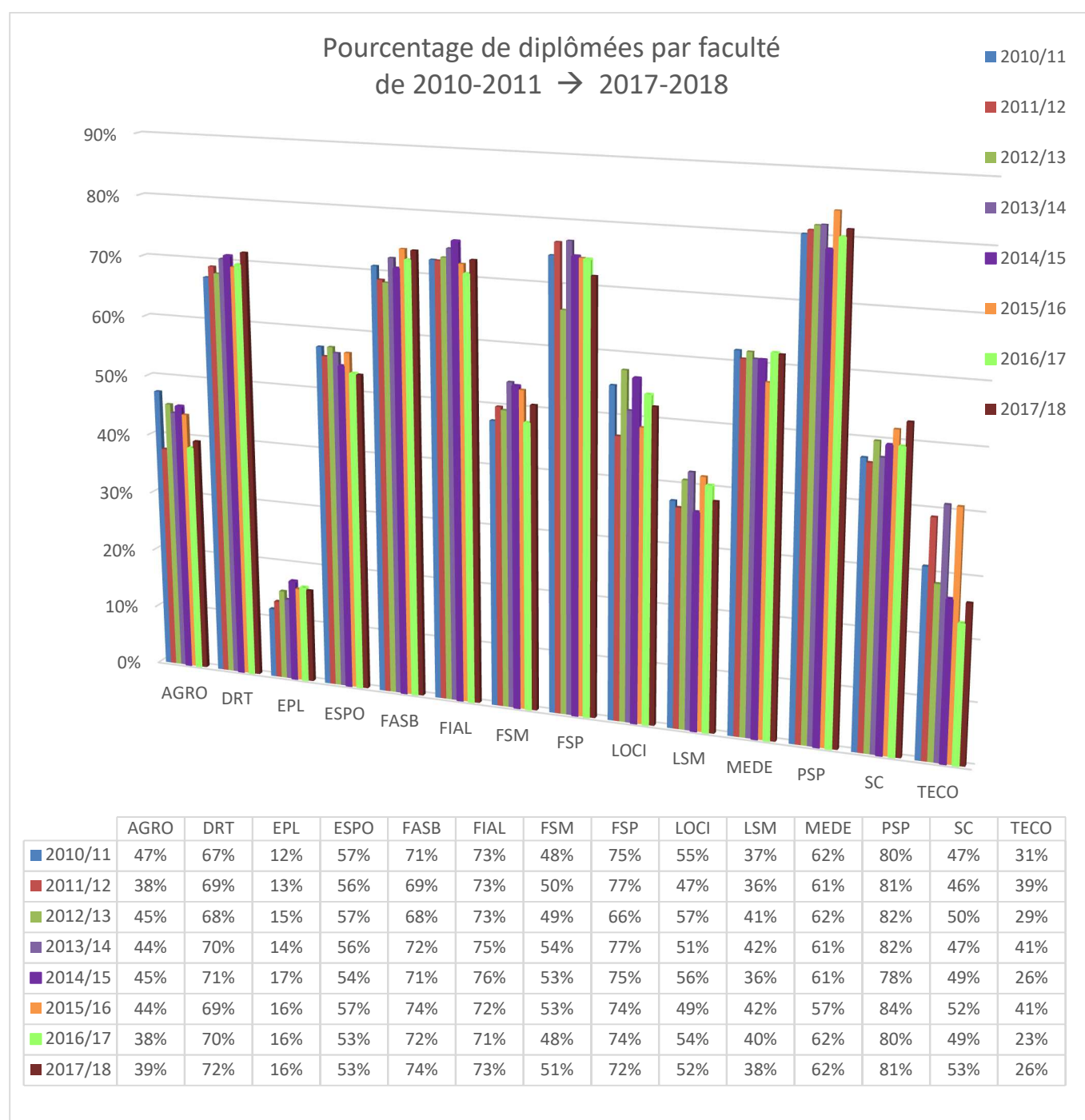
Tableau 19 – **ÉTUDIANT·ES** – Pourcentage de femmes diplômées de l'UCLouvain dans le secteur des Sciences et technologies, par faculté



AGRO Faculté des bioingénieur·es
 EPL École Polytechnique de Louvain
 LOCI Faculté d'architecture, d'ingénierie architecturale, d'urbanisme
 SC Faculté des sciences

Le tableau 20 propose une vue d'ensemble de ces données et permet de constater qu'il n'y a pas véritablement de tendance générale qui se dégage à l'échelle des facultés. Le pourcentage de diplômées varie d'une année à l'autre en fonction des facultés. Par exemple, si l'on enregistre pour 2017-2018 une baisse du nombre de diplômées en DRT ou en LSM, on y constate néanmoins une augmentation significative depuis 2010-2011. Dans certaines facultés, un net recul du nombre de diplômées est à signaler, comme en AGRO, en ESPO, en LOCI ou encore en FSP, quand dans d'autres, une augmentation peut être constatée, comme en FASB, en EPL et en SC. Certaines facultés démontrent toutefois des résultats stables en la matière (MEDE, FIAL, FSM ou PSP, par exemple).

Tableau 20 – **ÉTUDIANT·ES** – Pourcentage de femmes diplômées de l'UCLouvain par faculté



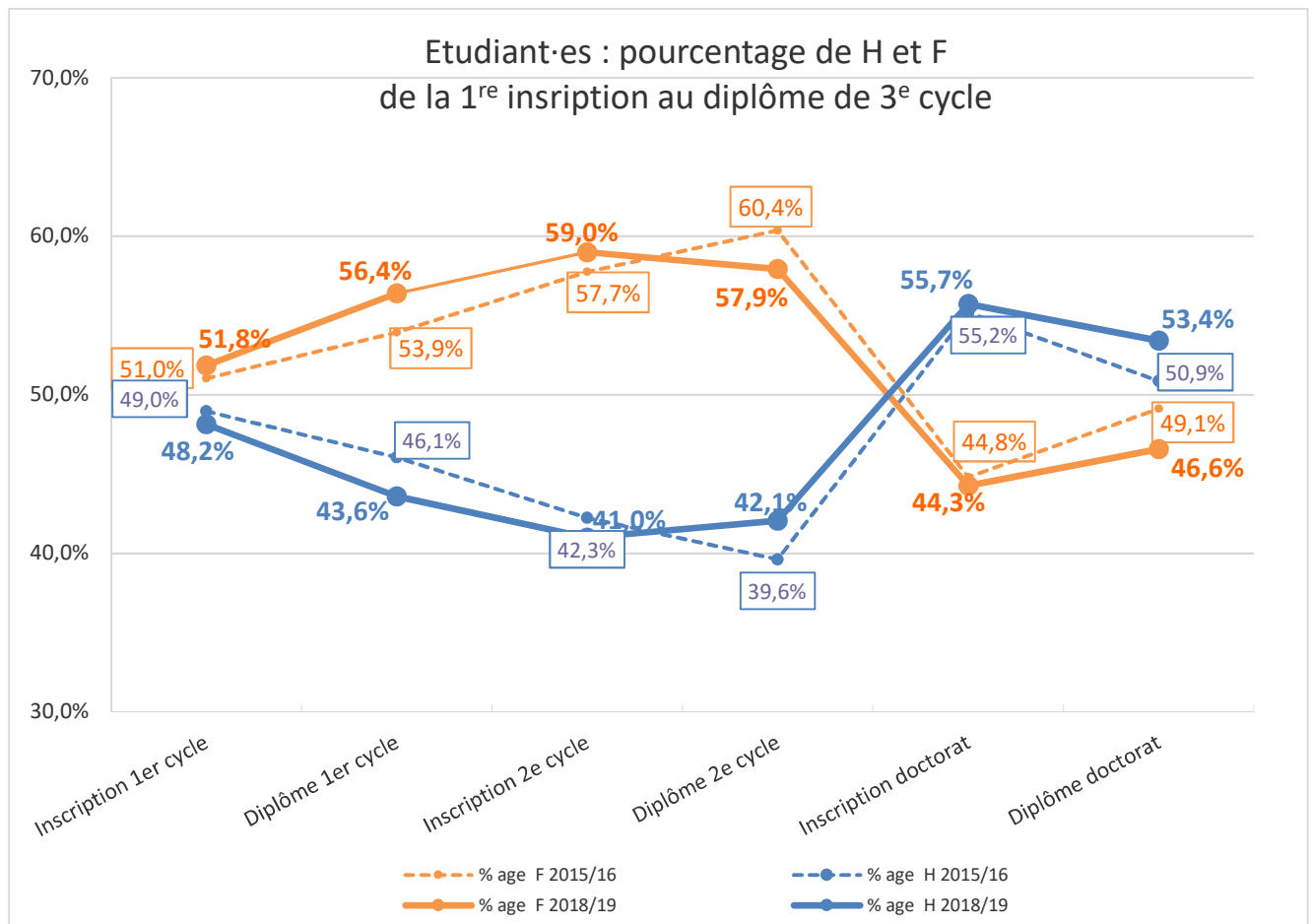
AGRO Faculté des bioingénieur·es
 DRT Faculté de droit et de criminologie
 EPL École Polytechnique de Louvain

ESPO	Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication
FASB	Faculté de pharmacie et des sciences biomédicales
FIAL	Faculté de philosophie, arts et lettres
FSM	Faculté des sciences de la motricité
FSP	Faculté de santé publique
LOCI	Faculté d'architecture, d'ingénierie architecturale, d'urbanisme
LSM	Louvain School of Management
MEDE	Faculté de médecine et médecine dentaire
PSP	Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
SC	Faculté des sciences
TECO	Faculté de théologie

1.4. Parcours étudiant

Le tableau 21 donne la proportion d'hommes et de femmes de la 1^{re} inscription en bachelier au diplôme de doctorat, pour les années académiques 2015-2016 et 2018-2019. Il montre que la proportion entre les hommes et les femmes lors de la première inscription en bachelier est quasi à l'équilibre. Le pourcentage de femmes présentes durant le cursus étudiant reste légèrement supérieur à celui des hommes jusqu'au diplôme de 2^e cycle. Par contre, cette tendance s'inverse pour la suite du parcours : le pourcentage de femmes qui s'inscrivent pour la première fois au doctorat tombe entre 44 et 45%. En 2018-2019, les femmes sont 46,6 % à obtenir un diplôme de 3^e cycle, ce qui représente une diminution par rapport à l'année précédente (49%).

Tableau 21 - **ÉTUDIANT·ES** - Pourcentage d'hommes et de femmes tout au long du parcours étudiant en 2015-2016 et 2018-2019

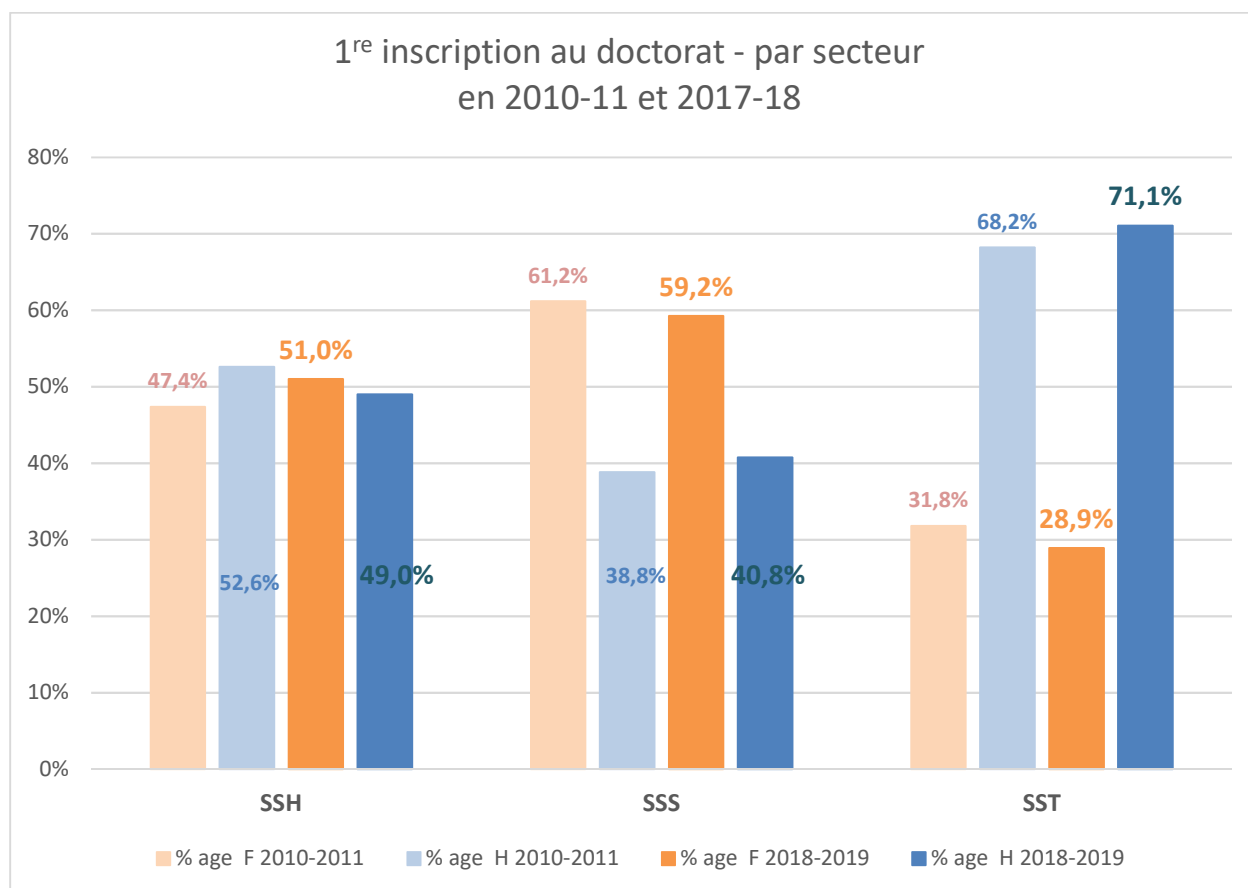


- Inscription au 1^{er} cycle Pourcentage d'hommes et de femmes inscrit·es pour la première fois dans le 1^{er} cycle des études, en inscriptions principales, en 2015-2016 et 2018-2019.
- Diplôme de 1^{er} cycle Pourcentage d'hommes et de femmes diplômé·es du 1^{er} cycle des études, en 2014-2015 et 2018-2019.
- Inscription au 2^e cycle Pourcentage d'hommes et de femmes inscrit·es pour la première fois dans le 2^e cycle des études, en inscriptions principales, en 2015-2016 et 2018-2019.
- Diplôme de 2^e cycle Pourcentage d'hommes et de femmes diplômé·es du 2^e cycle des études, en 2014-2015 et 2018-2019.
- Inscription au doctorat Pourcentage d'hommes et de femmes inscrit·es pour la première fois dans le 3^e cycle des études, en inscriptions principales, en 2015-2016 et 2018-2019.
- Diplôme de doctorant Pourcentage d'hommes et de femmes diplômé·es du 3^e cycle des études, en 2014-2015 et 2018-2019.

En 2018-2019, le nombre total des doctorants et doctorantes inscrit·es pour la première fois au doctorat est de 2.112. Le nombre de femmes inscrites (935 – soit 44,3 %) est inférieur au nombre d'hommes (1.177 – soit 55,7 %). On constate, tout comme pour l'année 2017-2018, que le pourcentage de femmes diplômées du 3^e cycle est plus important que le nombre de femmes inscrites en doctorat.

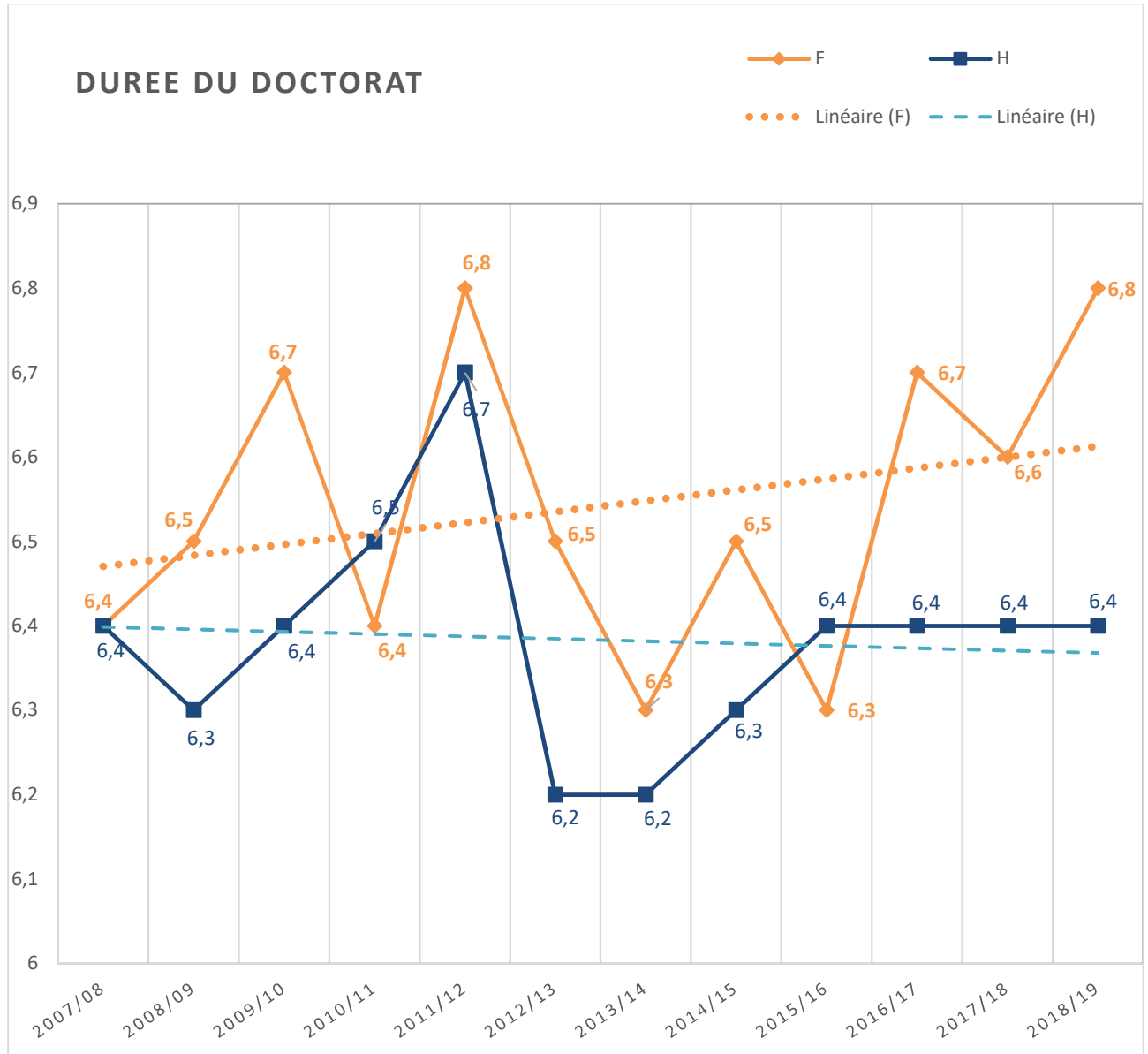
Le tableau 22 s'intéresse au déséquilibre constaté dans la répartition des hommes et des femmes en fonction des secteurs. En effet, dans le secteur des Sciences et technologies, les hommes sont largement majoritaires, et on constate même un léger recul du pourcentage de femmes inscrites en doctorat par rapport à 2010-2011. Le cas des Sciences de la santé est inverse : il y a une majorité de femmes inscrites en doctorat, mais l'on y remarque, ici aussi, un léger recul du pourcentage de femmes. Enfin, en Sciences humaines, la situation est quasiment paritaire, et il s'agit du seul secteur où l'on constate une augmentation du nombre de femmes entre 2010-2011 et 2018-2019.

Tableau 22 – **ÉTUDIANT·ES** – Pourcentage de doctorant·es inscrit·es au doctorat (1^{re} inscription)



Le tableau 23 illustre le résultat du suivi longitudinal d'une cohorte de doctorant·es s'intéressant à la durée du doctorat. Il montre globalement que le parcours doctoral est plus long pour les femmes (sauf en 2010-2011 et en 2015-2016). On constate même une tendance à la hausse dans la durée du doctorat pour les femmes ces 10 dernières années, qui est accompagnée d'une stabilisation chez les hommes. La durée moyenne du doctorat pour une doctorante est de 6,3 années (soit 6 ans et 109 jours) et de 6,4 années pour un doctorant (soit 6 ans et 146 jours).

Tableau 23 - **ÉTUDIANT·ES** - Durée du doctorat



1.5. L'insertion socioprofessionnelle des diplômé·es

L'enquête sur l'insertion socioprofessionnelle des diplômé·es a été réalisée en ligne du 15 janvier au 21 février 2017. Elle a été réalisée auprès des diplômé·es de master 60, master 120, master de spécialisation, doctorat ou d'agrégation, sorti·es en janvier, juin ou septembre 2015 de l'UCLouvain.

Les données ci-dessous concernent uniquement les diplômé·es de master 120 de l'ensemble des facultés à l'exception de la faculté de médecine et médecine dentaire (MEDE) pour laquelle les masters 240 n'ont pas été pris en compte étant donné la spécificité de leur formation (master de spécialisation indispensable pour accéder à la profession). Pour les données se rapportant aux autres diplômé·es, dans le cas où les tableaux présentent un nombre trop faible de répondant·es, les résultats sont présentés sur la base des effectifs et non des pourcentages afin d'assurer une interprétation plus fiable des résultats. Les données de la faculté de théologie (TECO) ne font pas l'objet d'interprétation en raison d'un nombre trop faible de répondant·es.

Public cible

Le tableau 24 présente le nombre de diplômé·es de master 120 selon leur sexe. Il permet de distinguer le nombre de diplômé·es effectivement sorti·es en 2015, le nombre de diplômé·es qui ont été contacté·es dans le cadre de l'enquête et le nombre de diplômé·es ayant répondu.

Tableau 24 - **ÉTUDIANT·ES** - Nombre de femmes et hommes diplômé·es de master 120

	Diplômé·es sorti·es	Diplômé·es contacté·es	Diplômé·es ayant répondu	Taux de réponse
Femme	2083	1874	948	51%
Homme	1488	1341	660	49%
Total	3571	3215	1608	50%

(Source : Enquête diplômé·es 2017 – QOPA)

Le taux de réponse des diplômé·es varie peu selon le sexe. La représentativité des résultats entre les hommes et les femmes est respectée.

Taux d'insertion

Le tableau 25 montre que le pourcentage d'hommes et de femmes diplômé·es qui sont au travail uniquement est légèrement plus élevé parmi les hommes diplômés. Le taux de diplômé·es sans emploi n'ayant pas travaillé depuis la remise de leur diplôme est également plus élevé parmi les hommes diplômés.

Tableau 25 - **ÉTUDIANT·ES** - Pourcentage de diplômé·es rémunéré·es parmi les diplômé·es étant sur le marché de l'emploi

Statut 16-24 mois après la remise de diplôme	Femme	Homme	Total
Au travail uniquement	68%	72%	70%
Au travail et en formation	15%	14%	15%
En stage rémunéré	6%	5%	6%
En stage non rémunéré	2%	1%	1%
Sans emploi et a travaillé depuis la remise de diplôme	5%	4%	5%
Sans emploi et n'a pas travaillé depuis la remise de diplôme	3%	5%	4%

(Source : Enquête diplômé·es 2017 – QOPA)

Régime de travail

Le tableau 26 montre que le taux de femmes qui travaillent à temps plein (ou plus) est moins élevé que celui des hommes.

Tableau 26 – **ÉTUDIANT·ES** – Régime de travail des diplômé·es

Régime de travail	Femme	Homme	Total
Moins d'un mi-temps	2%	1%	2%
Un mi-temps	4%	2%	3%
Entre un mi-temps et un temps plein	9%	5%	7%
Un temps plein	76%	81%	78%
Plus d'un temps plein	9%	12%	10%

(Source : Enquête diplômé·es 2017 – QOPA)

Rémunération

Le tableau 27 montre que, tous régimes de travail confondus, les femmes sont 26% à gagner moins de 1500 euros nets par mois et 8% à gagner plus de 2501 euros nets par mois, alors que ces taux sont respectivement de 10% et 14 % pour les hommes.

Tableau 27 – **ÉTUDIANT·ES** – Rémunération des diplômé·es

Mon revenu mensuel net, toutes activités cumulées, hors avantages, se situe	Femme	Homme	Total
A moins de 1000 euros	7%	3%	5%
Entre 1001 et 1500 euros	19%	7%	14%
Entre 1501 et 2000 euros	51%	54%	52%
Entre 2001 et 2500 euros	16%	23%	19%
Entre 2501 et 3000 euros	5%	8%	6%
Entre 3001 et 3500 euros	2%	2%	2%
A plus de 3500 euros	1%	4%	2%

(Source : Enquête diplômé·es 2017 – QOPA)

2. Les membres du personnel

Le personnel de l'UCLouvain est constitué de trois catégories :

- **PAC** : le personnel académique qui inclut les membres du personnel scientifique définitif que constituent les chercheurs et chercheuses permanent·es du F.R.S-FNRS ainsi que les membres du personnel académique payés à l'heure (APH) ;
- **PS** : le personnel scientifique, au cadre et hors cadre de l'UCLouvain ;
- **PAT** : Le personnel administratif et technique, au cadre et hors cadre de l'UCLouvain (principalement engagé dans le cadre de contrats de recherche).

Les données présentées dans cette section concernent, dans une première sous-section, toutes les catégories de personnel confondues. Les quatre sous-sections suivantes proposent un focus pour chaque catégorie de personnel.

2.1. L'ensemble des membres du personnel

Les données reprises dans cette section concernent toutes les catégories de personnel. Elles présentent, en un premier tableau, la répartition des femmes et des hommes par catégorie de personnel. Le second tableau montre la répartition des hommes et des femmes ayant suivi une formation professionnelle continue destinée aux membres du personnel tandis que le dernier tableau montre la répartition des membres du personnel ayant obtenu un congé spécifique ou un crédit-temps.

Répartition des hommes et des femmes par catégorie de personnel

Le tableau 28 montre qu'en 2019, comme les années précédentes, la parité est pratiquement atteinte parmi les membres du personnel de l'UCLouvain (soit 47 % de femmes et 53 % d'hommes). Par contre, les déséquilibres déjà constatés existent toujours. Le pourcentage de femmes reste particulièrement élevé parmi les maîtres de langues (77 %), relativement élevé pour le personnel administratif et technique (60 %), mais faible pour les académiques payé-es à l'heure (31 %). Le pourcentage est également faible chez les académiques (28 %) et les académiques cliniques (32 %), même si on constate pour ces catégories une légère augmentation par rapport aux années précédentes. La catégorie de personnel dans laquelle la parité est presque atteinte est la catégorie du personnel scientifique où 45% sont des femmes.



Tableau 28 – **PAC – PS – PAT** - Répartition des femmes et des hommes par catégorie de personnel

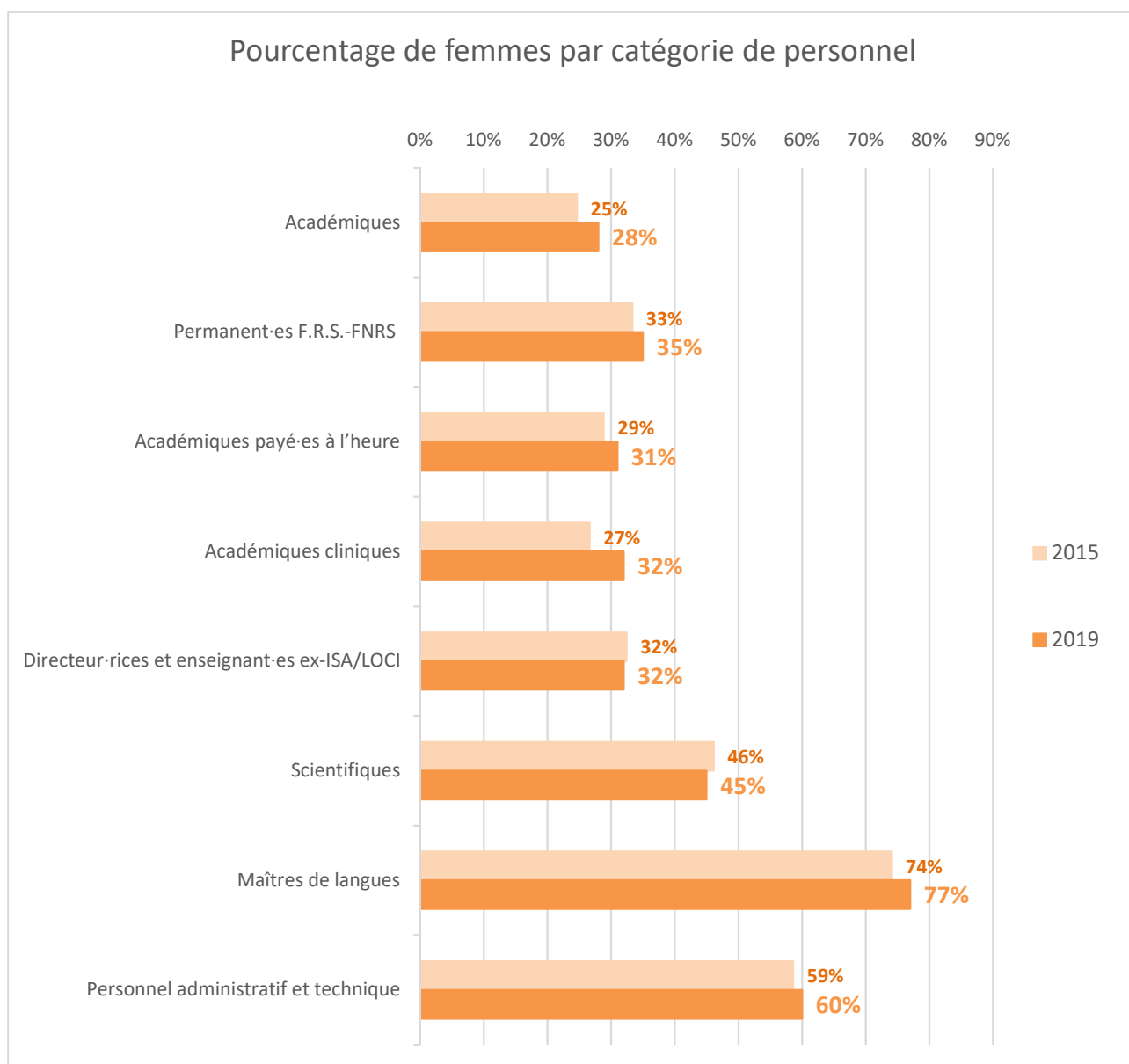
Chiffres en équivalents temps pleins (ETP), tous budgets confondus, au 1^{er} février 2019

Type de personnel			Pourcentage
	Femmes	Hommes	de F
Académiques	152	391	28 %
Permanent·es F.R.S.-FNRS (dont 3 LICR)	42	78	35 %
Académiques à l'heure	29	65	31 %
Académiques cliniques	81	176	32 %
Directeurs et directrices et enseignant·es ex-ISA/LOCI	10	21	32 %
Scientifiques	870	1 045	45 %
Maîtres de langues	47	14	77 %
Personnel administratif et technique	997	679	60 %
Résultat global	2 228	2 469	47 %

Le tableau 29 montre l'évolution du pourcentage de femmes par catégorie de personnel depuis que l'indicateur a été retenu parmi les indicateurs de suivi du projet stratégique Louvain 2020 et de la mise en œuvre de la politique de genre de l'institution (depuis 2015). En trois ans, on constate une augmentation du pourcentage de femmes dans toutes les catégories de personnel sauf dans la catégorie des directeurs et directrices, ainsi que des enseignant·es ex-ISA/LOCI (cette dernière catégorie enregistre un logique statu quo puisqu'il s'agit d'un cadre d'extinction). Au niveau du personnel académique, le déséquilibre reste toutefois particulièrement marqué même si l'on observe une légère, mais notable augmentation. On enregistre par contre une très légère diminution chez le personnel scientifique. Une augmentation est également à souligner parmi les personnels d'académiques cliniques, les chercheurs et chercheuses permanente·es F.R.S.-FNRS et les APH. Le pourcentage de femmes a également légèrement augmenté dans la catégorie du personnel administratif et technique ainsi que, un peu plus significativement, dans la catégorie des maîtres de langue alors que, dans les deux cas, le pourcentage de femmes était déjà élevé. Dans l'ensemble, on tend ainsi vers une lente, mais constante féminisation de certaines catégories de personnel.

Tableau 29 – **PAC – PS – PAT** – Évolution du pourcentage H/F par type de personnel

Chiffres en équivalents temps pleins (ETP), tous budgets confondus, au 1^{er} février 2015 et 2019

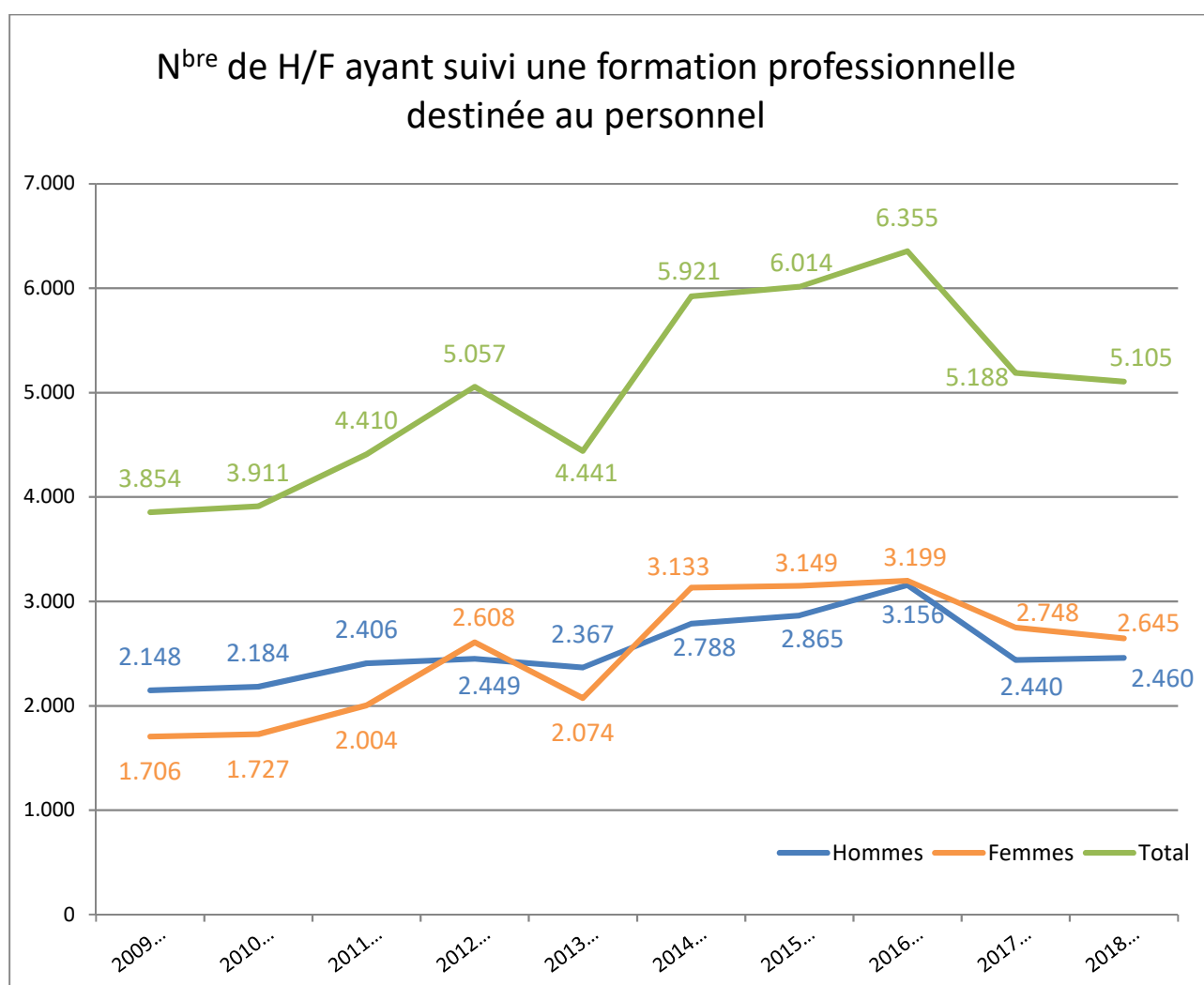


Répartition des hommes et des femmes ayant suivi une formation professionnelle continue

Le tableau 30 montre que depuis l'année académique 2012-2013, à l'exception de 2013-2014, le nombre de femmes ayant suivi une formation professionnelle continue réservée au personnel UCLouvain est légèrement plus élevé que le nombre d'hommes ; ce qui n'était pas le cas pour les trois années antérieures à 2012-2013.



Tableau 30 – **PAC – PS – PAT** – N^{bre} de femmes et d'hommes ayant suivi une formation professionnelle continue destinée au personnel



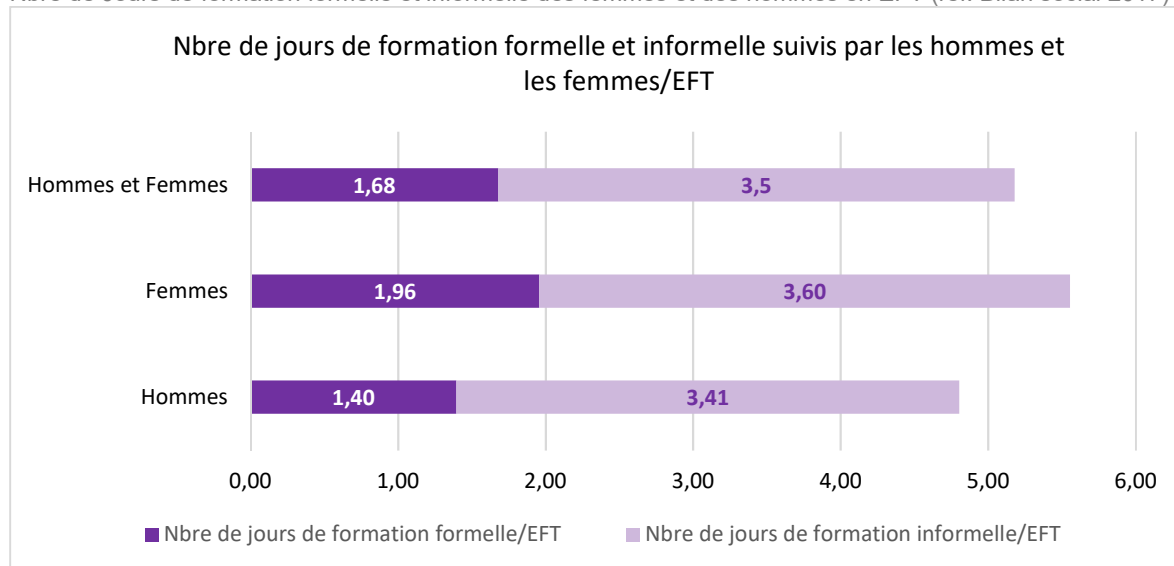
Source : Bilan sociaux UCLouvain de 2009 à 2019

- La formation professionnelle continue que l'UCLouvain organise s'adresse à **tous les membres du personnel** : **PAC – PS – PAT**
- **Différentes entités internes** à l'UCLouvain organisent des activités – à caractère formel ou moins formel – visant le développement des compétences (métiers ou transversales) du personnel : la cellule formation de l'ARH, le LLL, l'AREC, etc.
- L'offre de formation couvre des **domaines variés** : langues, informatique, relations interpersonnelles, communication écrite et orale, gestion de projet, enseignement, etc.

Le tableau 31 montre que les femmes se forment en moyenne plus que les hommes tant au niveau des formations formelles qu'informelles.

Tableau 31 – **PAC – PS – PAT** – Nombre de jours de formation formelle et informelle

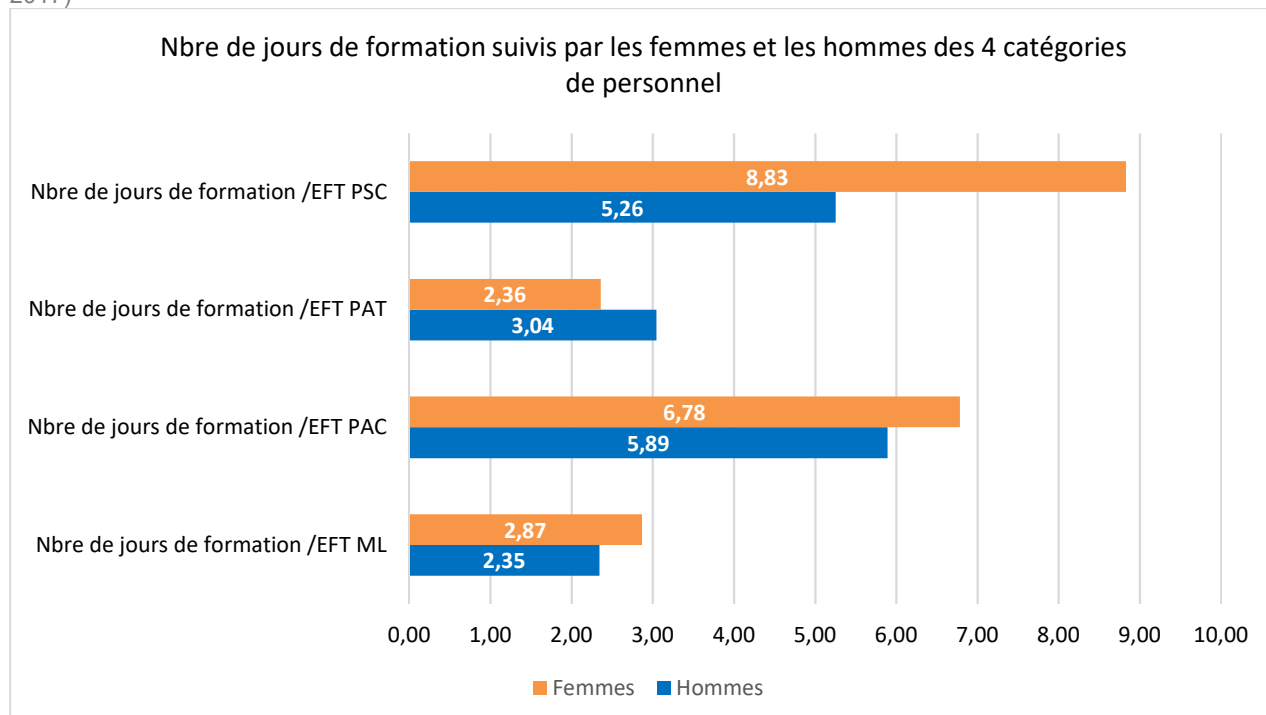
Nbre de Jours de formation formelle et informelle des femmes et des hommes en EFT (réf. Bilan social 2017)



Le tableau 32 montre également que les femmes se forment en moyenne plus que les hommes. La différence F/H est particulièrement importante pour le personnel scientifique (PS). Par contre, cette tendance s'inverse pour le personnel administratif et technique (PAT). Cette différence est liée à un investissement d'un plus grand nombre d'hommes dans des programmes de formation diplômants.

Tableau 32 – **PAC – PS – PAT** – Nombre de jours de formation suivis par les femmes et les hommes par catégorie de personnel

Nombre de jours de formation des femmes et des hommes de chaque catégorie de personnel en EFT (réf. Bilan social 2017)



Répartition des hommes et des femmes ayant obtenu un congé spécifique ou un crédit-temps

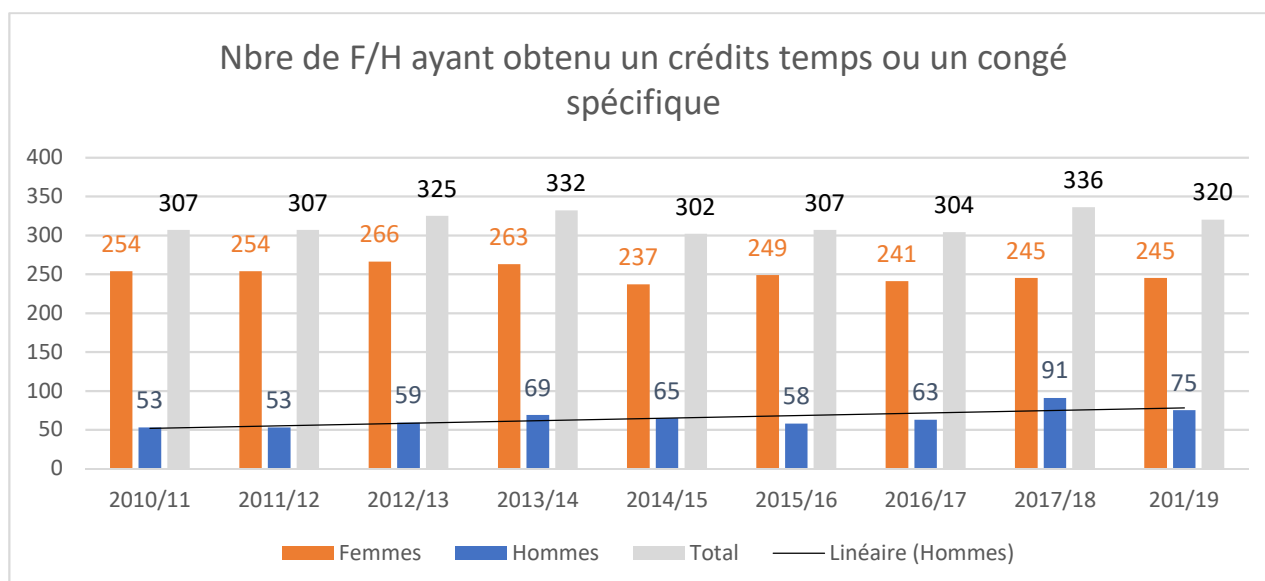
Le tableau 33 montre que, globalement, pour les dix années de référence, les femmes obtiennent cinq à six fois plus souvent que les hommes un congé spécifique ou un crédit-temps. Entre 2017 et 2019, les deux types de congés spécifiques le plus souvent obtenus restent le *congé parental* et le *congé pour les travailleurs et travailleuses de 50 et plus*. Pour les dix années de référence, la tendance reste celle d'une augmentation progressive du nombre d'hommes ayant obtenu un crédit-temps ou un congé spécifique.

En matière de congés spécifiques, c'est le congé parental qui est le plus souvent demandé. Et durant l'année académiques 2017-2018, le nombre d'hommes ayant obtenu un congé parental augmente de manière significative puisqu'il passe de 29 (année 2016-2017) à 56 demandes tandis qu'il demeure identique pour les femmes cette année-là ; par contre, il rediminue quelque peu pour les hommes en 2018-2019, mais augmente significativement pour les femmes passant à 135 demandes. Par contre, entre 2017 et 2019, le nombre de demandes d'un crédit-temps a diminué pour les hommes comme pour les femmes ; seuls 6 hommes l'ont obtenu en 2018-2019 contre 9 en 2017-2018 et, du côté des femmes, seules 56 demandes ont été enregistrées en 2018-2019 contre 69 demandes en 2017-2018.



Tableau 33 - **PAC – PS – PAT** – N^{bre} de H/F ayant obtenu un crédit-temps ou congé spécifique

Année académique	2009/10			2010/11			2011/12			2012/13			2013/14			2014/15			2015/16			2016/17			2017/18			2018/19		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Congés spécifiques																														
Congé >= 50 ans	94	28	122	107	30	137	107	30	137	99	31	130	95	30	125	65	23	88	62	22	84	57	21	78	56	26	82	46	23	69
Congé parental	81	14	95	86	12	98	86	12	98	101	17	118	106	26	132	106	24	130	114	22	136	115	29	144	115	56	171	135	44	179
Congé Soins Famille	1	0	1	5	1	6	5	1	6	7	1	8	5	0	5	6	3	9	5	1	6	7	2	9	5	0	5	8	2	10
Crédit-temps	73	10	83	56	10	66	56	10	66	59	10	69	57	13	70	60	15	75	68	13	81	62	11	73	69	9	78	56	6	62
Total	249	52	301	254	53	307	254	53	307	266	59	325	263	69	332	237	65	302	249	58	307	241	63	304	245	91	336	245	75	320



Congés spécifiques

- Congé >= 50 ans : Accessible au **PS – PAT**
Jusqu'à la pension – avec ou sans allocations. La durée de carrière exigée varie selon la date de prise en cours.
- Congé parental : Accessible au **PAC – PS – PAT**
Quota de maximum 4 mois pour chaque enfant jusqu'à ce que celui-ci ait atteint l'âge de 12 ans.
- Congé Soins Famille : Accessible au **PS – PAT** - (sauf boursier-e).
Quota de maximum 12 mois par patient, pour porter assistance ou prendre soin d'un membre de la famille gravement malade.

Crédit-temps : Accessible au **PS – PAT** - (sauf boursier).

Quota de 12 mois sans motif et, avec motif, jusqu'à 5 ans pour le PAT et 3 ans pour le PS.

2.2. Le personnel académique

Les données présentées dans cette section concernent uniquement le personnel académique **PAC**. Comme montré dans le tableau 28 du présent rapport, au 1^{er} février 2019, les académiques, les académiques cliniques, les permanent-es F.R.S - FNRS, les académiques payé-es à l'heure ainsi que les directeurs et directrices, ainsi que les enseignant-es ex-ISA/LOCI représentent au total 1.045 équivalents temps plein (ETP). Le PAC constitue 22 % du personnel total de l'université. En termes de répartition femmes/hommes (ETP), le PAC compte 314 femmes et 731 hommes, soit 30 % de femmes et 70 % d'hommes.

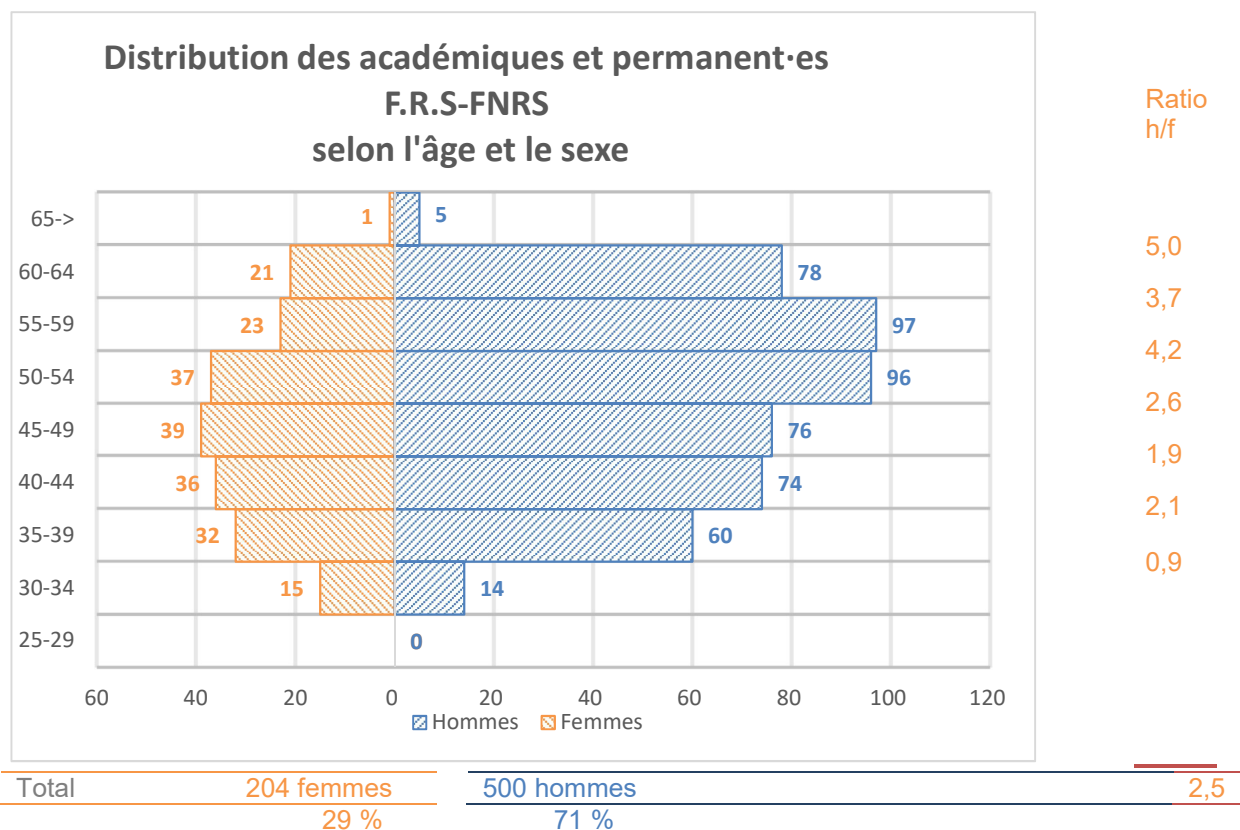
Ci-dessous, le premier tableau (tableau 34) montre la répartition des hommes et des femmes parmi les académiques et mandataires permanent-es du F.R.S - FNRS. Le tableau 35 montre le nombre de femmes et d'hommes ayant obtenu un séjour sabbatique.

Le tableau 35 montre qu'au 1^{er} février 2019, le personnel académique et les permanent-es du F.R.S - FNRS représentent au total 704 personnes physiques, dont 204 femmes et 500 hommes. La proportion de femmes a légèrement augmenté puisqu'elle est passée de 27 % en 2015-2016 à 28 % pour l'année académique 2016-2017 et atteint les 29% pour l'année 2018-2019. Les hommes restent cependant largement majoritaires (71 %). Le ratio total a quant à lui évolué positivement ; il est passé de 2,8 en 2015-2016 à 2,6 en 2016-2017 et atteint 2,5 en 2018-2019. L'évolution la plus marquante concerne la tranche d'âge des 30-34 ans qui est passée de 3,3 en 2015-2016 à 1,5 en 2016-2017 et qui atteint 0,9 en 2018-2019.



Tableau 34 – **PAC** – Distribution des académiques et mandataires permanent·es F.R.S – FNRS selon l'âge et le sexe

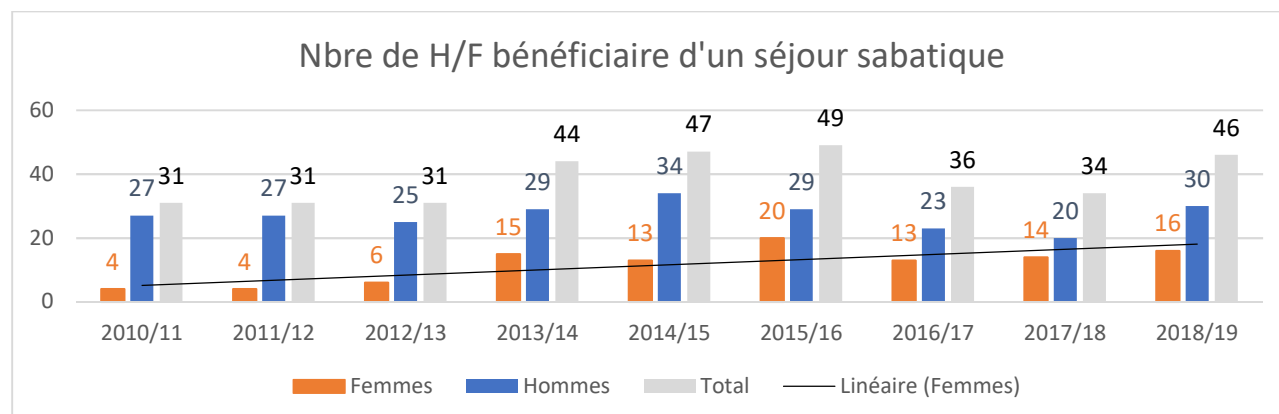
Au 1^{er} février 2019, en personnes physiques (PP)



Le tableau 35 montre que le nombre de femmes bénéficiaires d'un séjour sabbatique (rémunéré et non rémunéré) était, entre les années académiques 2010-2011 et 2013-2014, de 2 à 6 fois moindre que le nombre d'hommes en bénéficiant. Entre 2015-2016 et 2017-2018, on observe une légère augmentation du nombre de femmes bénéficiaires bien qu'elles représentent toujours la moitié ou moins de la moitié des hommes (sauf en 2017-2018).



Tableau 35 – **PAC** – Nombre d'hommes et de femmes bénéficiaires d'un séjour sabbatique



2.3. Le personnel scientifique

Les données présentées dans cette section concernent uniquement le personnel scientifique [PS]. Comme l'a montré le tableau 28 du présent rapport, au 1^{er} février 2019, le PS est constitué de 1.915 équivalents temps plein (chiffre en baisse depuis 2017 où on comptait 1.949 ETP) ; ce qui représente environ 41 % du personnel total de l'université. En termes de répartition femmes/hommes, toujours en équivalents temps plein (ETP), le PS compte 870 femmes et 1.045 hommes, soit 46 % de femmes et 54 % d'hommes.

Le tableau 36 montre l'évolution du pourcentage de femmes parmi le personnel scientifique, en fonction des catégories de scientifiques distinguées dans le tableau synthétisant les *Parcours scientifiques à l'UCLouvain*¹³ établie par l'Administration des ressources humaines.

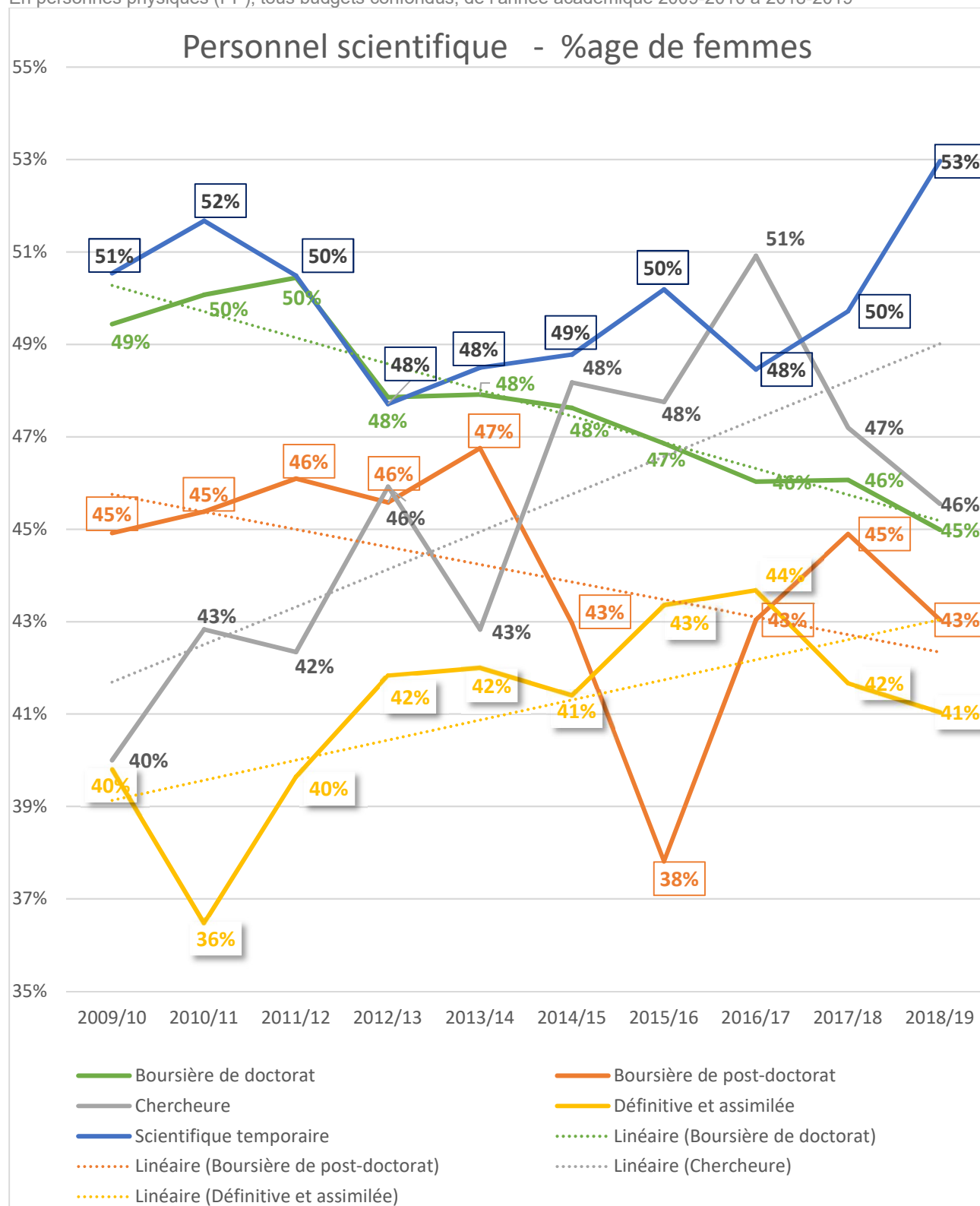
Les données récoltées pour l'année académique en 2017-2018 et 2018-2019 soulignent une légère diminution du pourcentage de femmes dans toutes les catégories du personnel scientifique, à l'exception des scientifiques temporaires. Concernant le personnel scientifique définitif, si le pourcentage de femmes a atteint son niveau le plus élevé en 2016-2017 (44 %), il est à présent en diminution. Concernant le pourcentage de femmes parmi les chercheurs et chercheuses, qui n'avait cessé d'augmenter au fil des années et qui avait dépassé la barre des 50 % en 2016-2017, il est à présent en diminution. Il est à noter que le statut des chercheurs et chercheuses répertorié-es dans cette catégorie s'avère, de manière générale, plus précaire que celui du personnel scientifique définitif dans la mesure où la durée de leur contrat de travail est liée à la durée du financement extérieur obtenu pour mener la recherche.

Pour ce qui concerne les autres catégories du personnel scientifique, les données 2018-2019 semblent donc confirmer une tendance légèrement à la baisse du pourcentage de femmes. Il faut toutefois noter que le pourcentage de femmes atteint cette année parmi les boursiers et boursières de postdoctorat. Ce pourcentage qui avait connu une chute importante entre 2013-2014 et 2014-2015 – passant de 47 % à 38 % – est à présent à 43 %. Il reste ainsi plus faible que les pourcentages enregistrés entre les années académiques 2009-2010 et 2013-2014. Le nombre de boursières de doctorat est également en diminution constante.

¹³ Synthèse disponible (après identification) : <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/travailler/synthese-des-parcours.html>

Tableau 36 – **PS** – Pourcentage de femmes dans le personnel scientifique

En personnes physiques (PP), tous budgets confondus, de l'année académique 2009-2010 à 2018-2019



- Scientifique définitive & assimilée 1^{re} assistante de recherche, cheffe de travaux, assistante de recherche, assistante de recherche, chargée de recherches, 1^{re} assistante, chercheuse qualifiée
- Scientifique temporaire : Assistante, assistante d'enseignement
- Chercheuse : Assistante de recherche, chargée de recherche, chercheuse qualifiée, maîtresse de recherche, directrice de recherche, chercheuse temporaire F.R.S - FNRS
- Boursière de postdoctorat Boursière de postdoctorat
- Boursière de doctorat Boursière F.R.S - FNRS & Fonds associés, UCLouvain et externes, chercheuse temporaire F.R.S – FNRS

2.4. Le personnel académique et scientifique

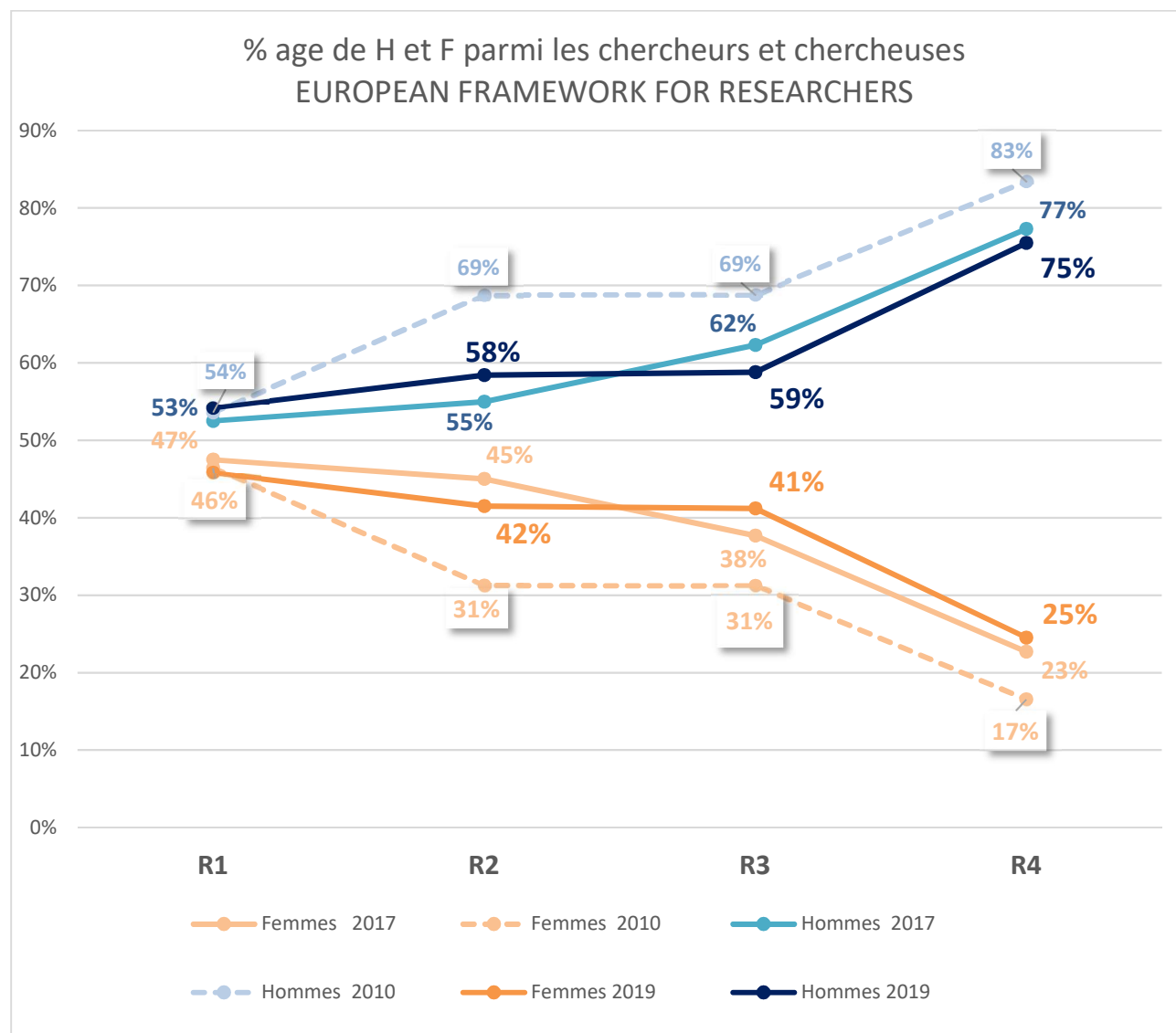
Conformément aux recommandations émises par la Commission européenne, l'UCLouvain a adopté l'*European Framework for Research Careers*¹⁴ comme instrument de transparence pour améliorer la gestion de la carrière des chercheurs et chercheuses.

Le tableau 37 présente le pourcentage des hommes et des femmes parmi les chercheurs et chercheuses de l'UCLouvain, en 2010, 2017 et 2019, selon le cadre européen des carrières dans la recherche. Il montre que, comme pour la carrière académique, si la parité est pratiquement atteinte au premier rang de la carrière (R1), le pourcentage de femmes diminue progressivement à partir du deuxième rang (R2). Le graphique montre cependant qu'entre 2009-2010 et 2016-2017, la disparité s'est résorbée à tous les niveaux de la carrière. C'est au quatrième niveau (R4) que le progrès le plus significatif vers la parité est enregistré.

¹⁴ Le 21 juillet 2011, la Commission européenne a recommandé à l'ensemble des acteurs et actrices de la recherche d'adopter un nouveau cadre pour la gestion des carrières dans la recherche, l'*European Framework for Research Careers* – http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf

Tableau 37 – **PAC - PS** – Pourcentage d'hommes et de femmes parmi les chercheurs et chercheuses

En personnes physiques (PP), tous budgets confondus, au 1^{er} février 2010 et 2019



- R1 Chercheur et chercheuse doctorant·e : assistant·e, assistant·e de recherche non-docteur·e, boursier/boursière de doctorat, logisticien·ne de recherche
- R2 Chercheur et chercheuse postdoctorant·e : 1^{er}e assistant·e, assistant·e de recherche docteur·e, collaborateur/collaboratrice scientifique, chargé·e de recherches, boursier/boursière de postdoctorat, logisticien·ne et 1^{er}e logisticien·ne de recherche
- R3 Chercheur et chercheuse confirmé·e : chercheur/chercheuse qualifié·e, chef·fe de travaux, chargé·e de cours, logisticien·ne de recherche principal·e
- R4 Chercheur et chercheuse expérimenté·e : maître de recherche, directeur/directrice de recherches, professeur·e, professeur·e ordinaire, professeur·e clinique, professeur·e ordinaire clinique, professeur·e extraordinaire, logisticien·ne de recherche en chef, directeur/directrice logisticien·ne de recherche

2.5. Le personnel administratif et technique

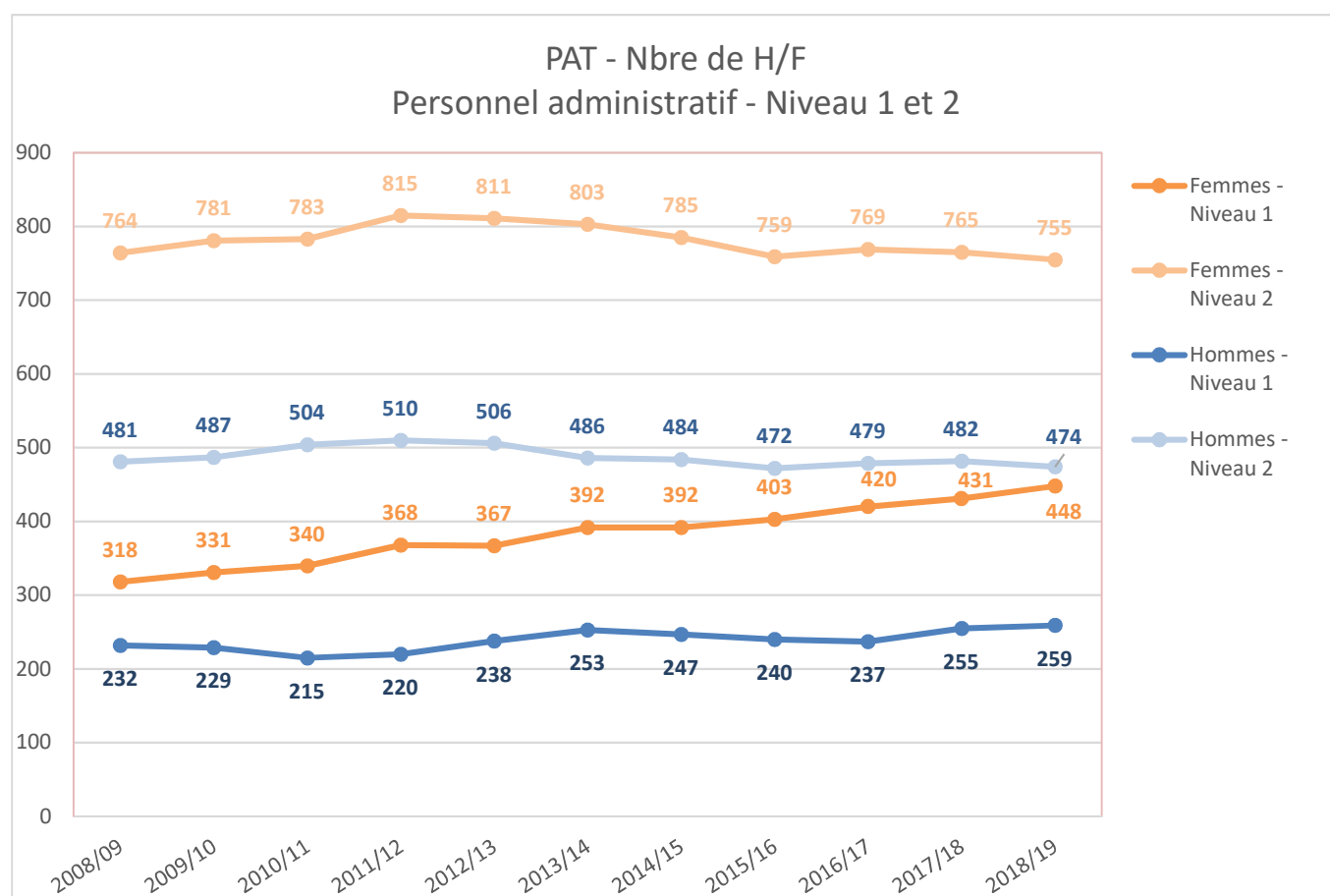
Les données présentées dans cette section concernent uniquement le personnel administratif et technique **PAT** de niveau 1 et niveau 2¹⁵. Depuis quelques années, le nombre de membres du PAT est relativement stable. Comme montré dans le tableau 28 du présent rapport, il est constitué de 1.676 équivalents temps plein (ETP) ; ce qui représente 35 % du personnel total de l'université. En termes de répartition hommes/femmes, il compte, toujours en équivalents temps plein (ETP), 997 femmes et 679 hommes, soit 60 % de femmes et 40 % d'hommes.

Le tableau 38 montre qu'entre 2008-2009 et 2018-2019, le nombre de femmes et d'hommes parmi le personnel administratif et technique, que ce soit au niveau 1 ou au niveau 2, est resté relativement stable. L'évolution la plus significative concerne l'augmentation du nombre de femmes de niveau 1 qui est passé de 318 (en 2008-2009) à 448 (en 2018-2019). Une augmentation est également à souligner chez les hommes de niveau (232 en 2008-2009 à 259 en 2018-2019). Le nombre d'hommes de niveau 2 est quant à lui relativement stable, quant il diminue pour les femmes de mêmes niveaux



Tableau 38 – **PAT** – Répartition des hommes et des femmes dans le personnel administratif et technique de niveau 1 et 2, de 2008 à 2019, en nombre (personnes physiques)

En personnes physiques (PP), tous budgets confondus, de l'année académique 2008-2009 à 2018-2019



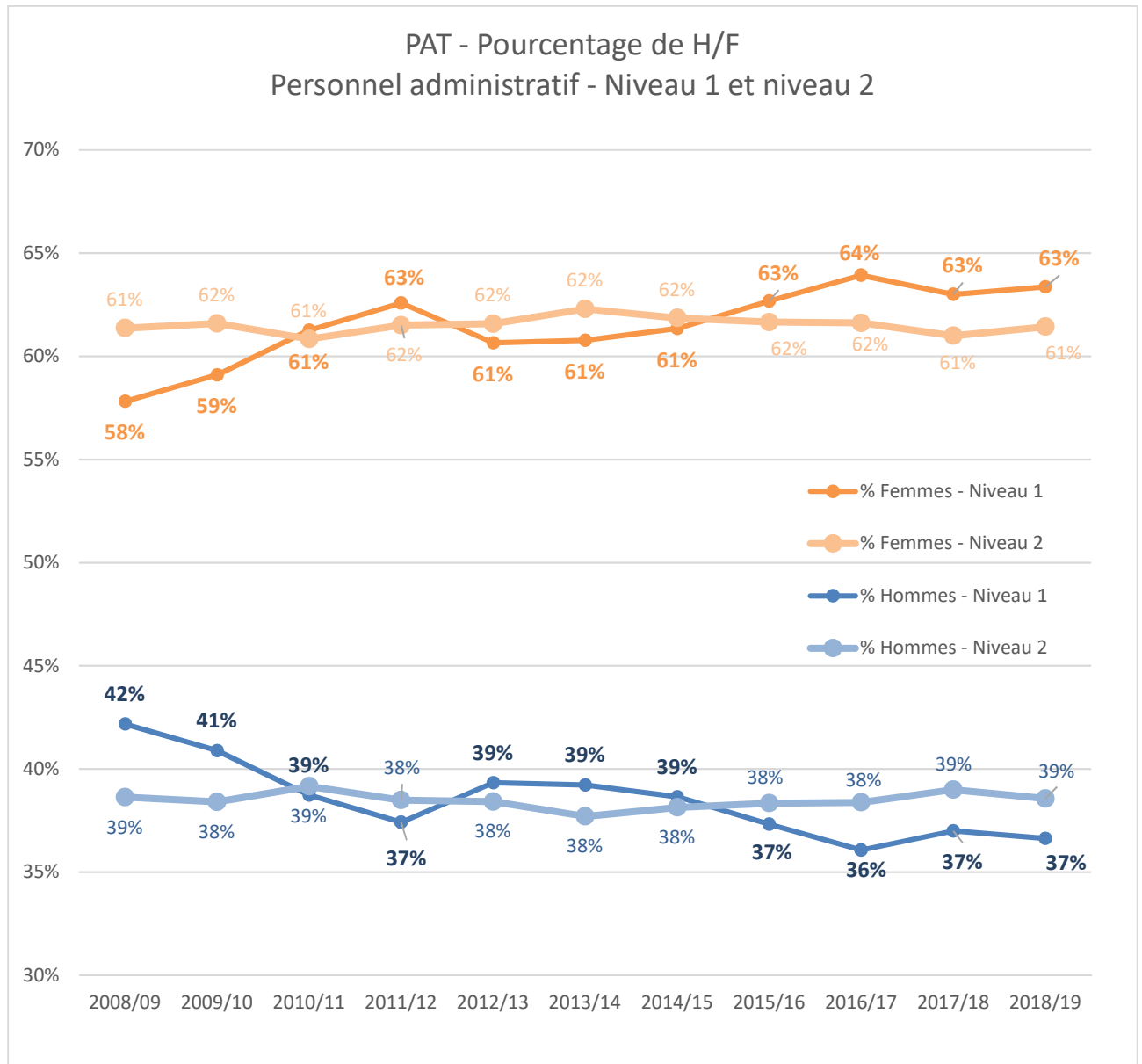
¹⁵ Niveau 1 : Personnel administratif et technique dont le diplôme d'admission = supérieur long ou universitaire.

Niveau 2 : Personnel administratif et technique dont le diplôme d'admission = secondaire supérieur ou supérieur de type court.

Le tableau 39 permet d'apprécier l'évolution des pourcentages d'hommes et de femmes PAT de niveau 1 et 2. Entre 2008-2009 et 2018-2019, le pourcentage d'hommes et de femmes appartenant au PAT de niveau 2 est globalement resté stable. Pour la même période, le pourcentage de femmes parmi le personnel PAT de niveau 1 a légèrement augmenté (de 58 % à 63 %) tandis que le pourcentage d'hommes a baissé (de 42 % à 37 %). Les données de l'année 2018-2019 témoignent d'une stabilisation globale de la répartition hommes/femmes dans le personnel administratif.

Tableau 39 – **PAT** – Répartition d'hommes et de femmes dans le personnel administratif de niveau 1 et 2, de 2008 à 2019, en pourcentage

En personnes physiques (PP), tous budgets confondus, de l'année académique 2008-2009 à 2018-2019



3. Les organes de décision et d'avis de l'UCLouvain

Conformément au Règlement organique de l'UCLouvain¹⁶, les organes de l'Université sont :

- Le pouvoir organisateur ;
- Le conseil d'administration ;
- Le conseil académique ;
- Le conseil rectoral ;
- Le bureau exécutif ;
- Le recteur ou la rectrice ;
- L'administrateur général ou l'administratrice générale ;
- Les organes des secteurs, des facultés et des instituts.

Outre les organes décisionnels cités ci-dessus, l'UCLouvain compte également trois organes consultatifs : le *Conseil d'entreprise* ; le *Comité pour la prévention et la protection du travail* et le *Conseil des Affaires sociales et étudiantes*.

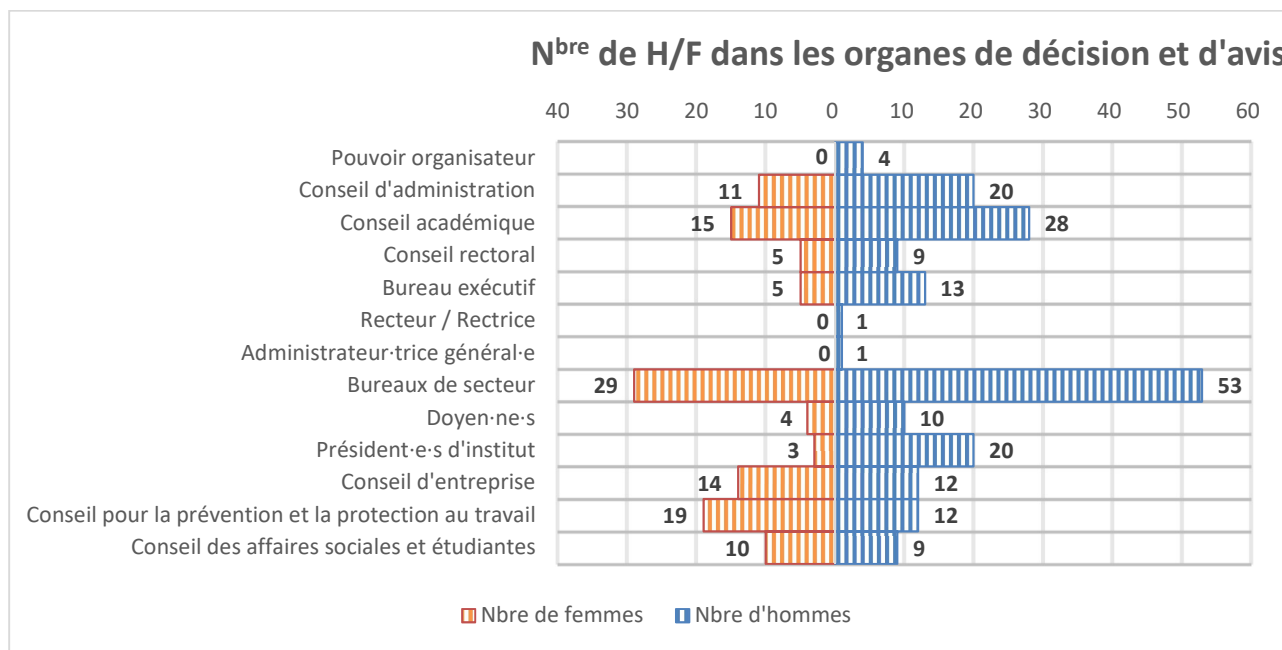
Le tableau 40 montre que cette année académique, comme les années antérieures, la parité n'est atteinte dans aucun des organes de décision de l'université. Le nombre de femmes par rapport au nombre d'hommes reste particulièrement faible dans les fonctions de président·e d'institut et de doyen·ne de faculté ainsi que parmi les membres du Conseil rectoral et du Bureau exécutif. Par contre, au niveau des trois organes d'avis, le pourcentage de femmes est plus élevé que le pourcentage d'hommes (soit 56 % de femmes dans le *Conseil d'entreprise*, 61 % dans le *Conseil pour la prévention et la protection au travail* et 56 % dans le *Conseil des affaires sociales et étudiantes*).

Il convient de noter que, tant les conseils décisionnels que les organes d'avis sont composés de personnes occupant leur fonction au terme, soit d'un processus électif (par exemple, la fonction de recteur ou rectrice, la fonction de doyen ou doyenne), soit d'un processus de désignation (par exemple, la fonction de représentant·e du corps académique au conseil académique). Et si, en vertu de l'article 4 de son règlement organique, l'université encourage une représentation équilibrée des hommes et de femmes dans tous ses organes, d'autres critères de représentativité (secteur, sites, etc.) doivent également être pris en compte.

¹⁶ Cf. article 4 du *Règlement organique de l'Université catholique de Louvain*, version coordonnée du 14 septembre 2016 : <http://www.uclouvain.be/reglements.html>

Tableau 40 – **COMMUNAUTÉ** - Nombre de femmes et d'hommes dans les organes de décision et d'avis de l'UCLouvain

Au 1^{er} janvier 2020



4. La communauté universitaire

Les données présentées dans cette section concernent tous les membres de la communauté universitaire. Elles sont synthétisées en deux tableaux. Le premier tableau présente le pourcentage d'hommes et de femmes parmi les étudiants et étudiantes inscrit·es à l'UCLouvain puis parmi les membres du personnel académique tout au long de leur carrière au sein de l'institution. Le second présente le pourcentage d'hommes et de femmes parmi les Docteurs honoris causa (DHC) de l'UCLouvain.

D'étudiant·e à professeur·e ordinaire

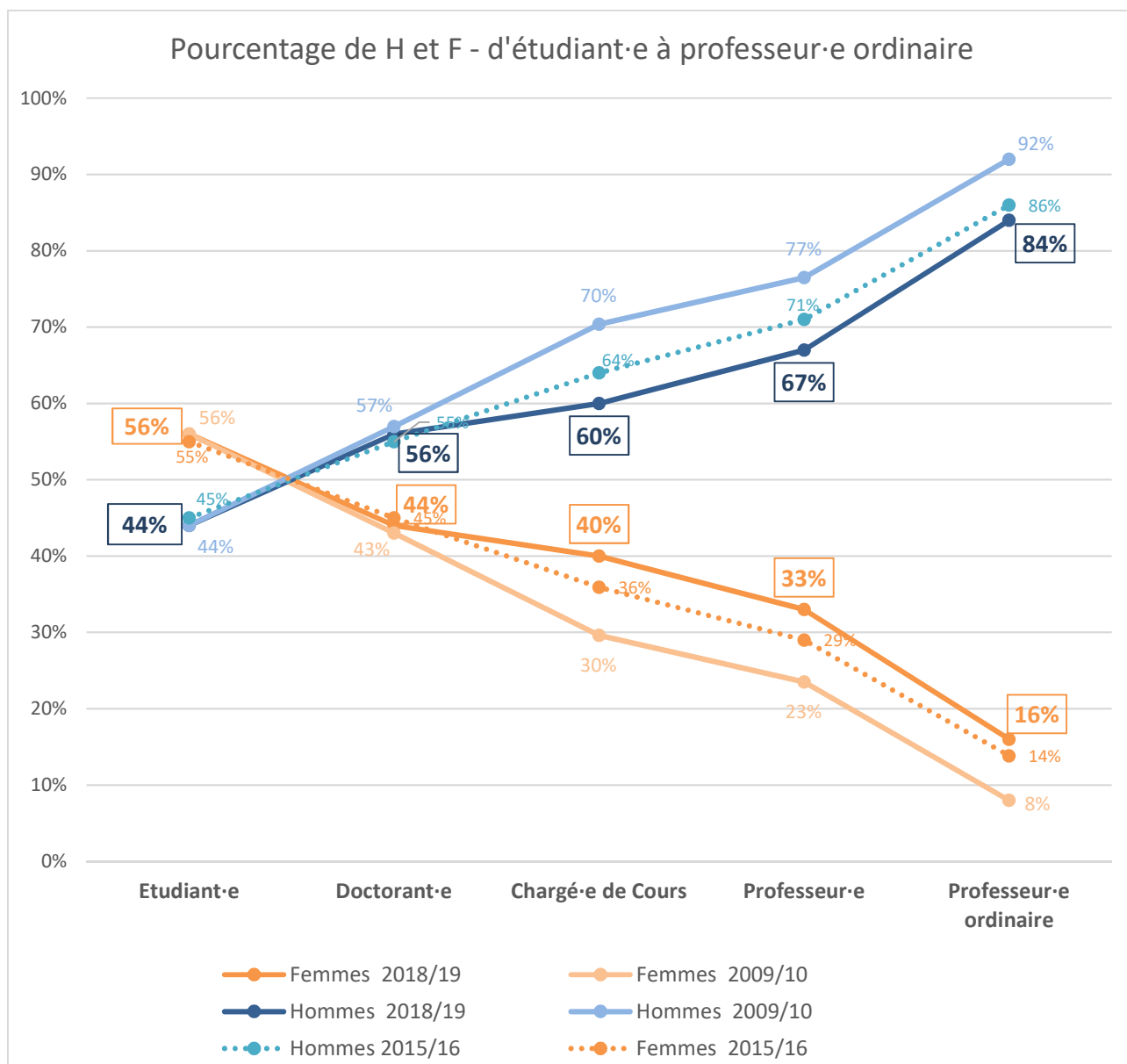
Le tableau 41 montre qu'entre les années académiques 2009-2010, 2015-2016 et 2018-2019, le pourcentage d'étudiantes dans la communauté étudiante reste relativement stable et toujours légèrement supérieur à celui des étudiants. Le pourcentage de doctorantes est stable (44% à 43%) tandis que le pourcentage de femmes au grade de chargée de cours a évolué plus significativement puisqu'il est passé de 36 % à 40 %. Le pourcentage de femmes au grade de professeure et de professeure ordinaire a lui aussi augmenté, même s'il reste nettement inférieur à 50 %. Entre les années académiques 2015-2016 et 2018-2019, le pourcentage de femmes au grade professeure a évolué de manière assez significative puisqu'il est passé de 29 % à 33 % ; sur dix ans, le pourcentage de femmes au grade de professeure ordinaire a doublé, passant de 8% à 16%, mais reste toujours bien en deçà du pourcentage d'hommes au même grade (de 92% il est passé à 84%).

Au cours des 10 années concernées, les chiffres montrent, aux trois étapes de la carrière académique, une évolution lente, mais positive vers plus de parité.



Tableau 41 – **COMMUNAUTÉ** - Pourcentage d'H et F à l'UCLouvain : d'étudiant·e à professeur·e ordinaire

En personnes physiques (PP), en 2009-2010, 2015-2016 et 2018-2019



- Étudiant·e : Pourcentage des étudiant·es inscrit·es à l'UCLouvain, en inscription principale, 1^{er} et 2^e cycle (hors doctorat), fin d'année académique 2009-2010, en 2015-2016 et en 2018-2019.
- Doctorant·e : Pourcentage des étudiant·es inscrit·es au doctorat, inscription principale et secondaire, fin d'année académique 2009-2010, en 2015-2016 et en 2018-2019.
- Chargé·e de cours : Pourcentage des chargé·es de cours et chargé·es de cours clinique, chercheur/chercheuse qualifié·e, en fonction complète, en personnes physiques (PP), au 1^{er} février 2010, 2016 et 2019.
- Professeur·e : Pourcentage de professeur·e et professeur·e clinique, maître de recherches, en fonction complète, en personnes physiques (PP), au 1^{er} février 2010, 2016 et 2019.
- Professeur·e ordinaire : Pourcentage de professeur·e ordinaire et professeur·e ordinaire clinique, directeur/directrice de recherches, en fonction complète, en personnes physiques (PP), au 1^{er} février 2010, 2016 et 2019.

Les Doctorats honoris causa de l'UCLouvain

La liste ci-dessous reprend les femmes mises à l'honneur lors des Doctorats honoris causa (DHC) de l'UCLouvain depuis 2002, tandis que le tableau 42 donne la proportion des hommes et des femmes parmi les DHC décernés par l'UCLouvain depuis 2002. Les hommes restent très majoritaires dans ces remises d'insignes honorifiques.

2002 : Femmes et engagement dans la société

- Patricia Palacios de Nava, présidente de l'Association internationale des charités.
- Hélène Carrère d'Encausse, secrétaire perpétuelle de l'Académie française.
- Carla Del Ponte, procureure au tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie et le Rwanda.

2004 : Dialogue et paix

- Marguerite Barankitse, fondatrice de la Maison Shalom, au Burundi, dans le but de redonner de la dignité et de l'espoir à des milliers d'enfants victimes des conflits ethniques.

2005 : L'Europe de l'art et de la culture

- Claire Gibault, chef d'orchestre de renommée internationale.

2007 : L'avenir de la planète

- Isabelle Autissier, navigatrice engagée dans la défense de l'environnement.

2009 : La multiculturalité

- Marjane Satrapi, dessinatrice et scénariste de BD.

2010 : Les crises, l'opportunité d'innover

- Venantie Bisimwa Nabintu, secrétaire générale du Réseau des femmes pour la défense des droits et de la paix (Bukavu).

2011 : Penser autrement

- Taslima Nasreen, médecin-autrice bangladaise, dont le cheval de bataille est l'émancipation des femmes.
- Esther Duflo, économiste et professeur au Massachusetts Institute of Technology (MIT), dirige actuellement la Chaire d'action contre la pauvreté *Abdul Latif Jameel*.

2012 : Tous connectés... un levier pour la démocratie ?

- Solange Lusiku Nsimire, éditrice responsable du journal *Le Souverain* qui met en avant la démocratie et les droits de la femme.

2013 : Art et science : réenchantons l'avenir

- Anne Teresa De Keersmaeker, chorégraphe avant-gardiste, fondatrice de l'école de danse PARTS (Performing Arts Research and Training Studios) à Bruxelles.

2015 : Écrire, faire face

- Eve Ensler, dramaturge, artiste, féministe et activiste américaine se battant contre toute forme d'injustice et cherchant à briser les tabous concernant la sexualité des femmes.

2016 : Vers de nouveaux possibles

- Paola Vigano, architecte et urbaniste italienne qui n'hésite pas à adopter une position critique et innovante afin d'affronter les défis écologiques et sociétaux dans les villes de demain.

2017 : L'aventure scientifique

- Cindy Lee Van Dover, biologiste spécialisée dans l'étude de la haute mer - et particulièrement des écosystèmes des sources hydrothermales – est par ailleurs devenue la première femme à prendre les commandes du submersible de recherche Alvin.

2018 : Sous le signe de la culture numérique

- Mitchell Baker, présidente de la fondation Mozilla, organisme sans but lucratif qui défend l'idée selon laquelle l'Internet doit toujours rester une ressource publique globale, transparente, ouverte et accessible à tous·tes.

2019 : Rapprocher nos horizons

- Barbara Moser-Mercer, professeure honoraire à l'Université de Genève, est fondatrice et directrice d'*In Zone*, un projet d'éducation supérieure en contexte difficile, qui touche des milliers de personnes réfugiées dans des camps de la Corne de l'Afrique, au Moyen-Orient ou en Europe.
- Claudie Haigneré, médecin rhumatologue et astronaute, et joue un rôle majeur dans la recherche scientifique européenne en matière spatiale. Elle est la première femme spatonaute française.



Tableau 42 – **COMMUNAUTÉ** – Répartition des hommes et des femmes parmi les DHC décernés par l'UCLouvain depuis 2002

Du 2 février 2002 au 6 février 2019

N ^{bre} de DHC Année	H	F
	2002	0
2003	3	0
2004	2	1
2005	2	1
2006	3	0
2007	3	1
2008	3	0
2009	3	1
2010	2	2
2011	2	1
2012	2	1
2013	2	1
2014	3	0
2015	2	1
2016	2	1
2017	2	1
2018	2	1
2019	1	2
Total	39	18
	68%	32%

DEUXIÈME PARTIE : BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

La première partie du présent rapport a été consacrée à l'établissement d'un état chiffré de la situation de l'égalité de genre au sein de l'institution. La seconde partie s'attache à recenser les bonnes pratiques qui ont été développées au sein de l'institution durant les années académiques 2017-2018 et 2018-2019 afin de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes. Conformément au canevas de rédaction¹⁷ défini par les personnes de contact genre des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S - FNRS, elles sont présentées selon les six axes définis. Elles seront prochainement synthétisées dans le deuxième rapport interinstitutionnel constitué par les personnes de contact genre ; rapport commun aux six universités de la FWB et au F.R.S - FNRS.

Un point qu'il est essentiel de souligner ici concerne la reconnaissance du travail des Personnes de Contact Genre (PCG). En effet, la pérennisation de la subvention depuis 2018 pour les PCG au sein des six universités francophones du pays permet de maintenir et de renforcer la mise en place d'une politique de promotion d'égalité de genre en FWB.

*

5. Les bonnes pratiques institutionnelles en matière de promotion de l'égalité

Cette seconde partie du rapport présente les différentes initiatives, mesures et politiques développées durant les années académiques 2017-2018 et 2018-2019 qui ont contribué à faire progresser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou à faire avancer cette question au sein de l'institution ainsi que dans les trois missions de l'université : l'enseignement, la recherche et le service à la société¹⁸. Qu'elles résultent directement de la mise en œuvre d'actions définies dans le cadre de la politique de genre de l'institution ou indirectement de membres de la communauté universitaire, toutes ces initiatives, mesures ou politiques sont présentées dans ce rapport en les situant par rapport au point du plan d'action de la politique de genre.

5.1. Les bonnes pratiques développées à l'UCLouvain

5.1.1. Les bonnes pratiques en matière de gouvernance

Plan d'action ➔ **Agir pour promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des instances de décisions**

Pour rappel, la version coordonnée du 14 septembre 2016 du Règlement organique de l'Université mentionne en son art. 4 la volonté de l'institution d'encourager l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les instances de décision¹⁹. Les textes, tant du Règlement organique que du Règlement ordinaire, ont été revus afin de répondre aux règles de l'écriture inclusive, respectueuse tant des hommes que des femmes, dont l'UCLouvain a recommandé l'adoption dès 2015. Il en est de même pour le règlement électoral du recteur ou de la rectrice qui s'intitule désormais : « *Règlement électoral du recteur ou de la rectrice* ». Ces pratiques ont enclenché un mouvement positif au sein de l'institution.

¹⁷ Voir annexe 2 – Canevas pour le « *Rapport sur l'état de l'égalité de genre* »

¹⁸ Qu'elles résultent directement de la mise en œuvre d'actions définies dans le cadre de la politique de genre de l'institution ou indirectement de membres de la communauté universitaire, toutes ces initiatives, mesures ou politiques sont présentées dans ce rapport en les situant par rapport au point du plan d'action de la politique de genre (Picto : ➔ **Plan d'action**).

¹⁹ Règlement organique de l'université - Art. 4 – « Les organes de l'Université sont : le pouvoir organisateur, le conseil d'administration, le conseil académique, le conseil rectoral, le bureau exécutif, le recteur ou la rectrice, l'administrateur ou l'administratrice général·e, les organes des secteurs, des facultés et des instituts. **L'UCLouvain encourage une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans tous ses organes.** »

À la suite de cette initiative, durant les années académiques 2017-2018 et 2018-2019, plusieurs règlements d'ordre intérieur au niveau des secteurs, des facultés et des instituts ont été revus et adoptent désormais l'écriture inclusive.

Lors de la réunion ordinaire du Conseil académique du 11 décembre 2017, la question de l'écriture inclusive a été abordée et le Conseil a réaffirmé son soutien à la mise en œuvre de toute initiative qui contribue à renforcer l'égalité de genre à l'UCLouvain.

En 2018, le [règlement du travail](#) a été modifié en tenant compte des réglementations internes liées à l'usage de l'écriture inclusive.

5.1.2. Les bonnes pratiques en matière d'ancrage institutionnel

Comme évoqué dans les précédents rapports, l'ancrage de la question du genre au sein de l'institution s'est progressivement renforcé au cours de ces dernières années.

Dès 2009, l'UCLouvain précise que les questions de genre et de diversité s'inscrivent pleinement dans le cadre du mandat de vice-recteur ou vice-rectrice à la politique du personnel. En 2011, dans le cadre du dépôt de sa « *Stratégie des ressources humaines pour les chercheur-es* »²⁰ auprès de la Commission européenne, l'UCLouvain s'engage à mettre en œuvre une série d'actions en vue de favoriser et soutenir les pratiques d'égalité et de mixité dans la carrière des chercheurs et chercheuses. En 2013, deux représentant-es de l'UCLouvain sont désigné-es pour siéger au *Comité Femmes & Sciences* tandis qu'une personne se voit confier le mandat de *Personne de Contact Genre* (PCG) en application de la convention signée avec le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles²¹.

Au cours de ces dernières années, l'ancrage institutionnel de la question du genre s'est renforcé de manière très significative. En octobre 2014, le recteur de l'UCLouvain désigne une conseillère pour la politique du genre qui reçoit pour double mission de piloter une politique de genre en matière de gestion du personnel et de coordonner les activités portant sur le genre en matière d'enseignement, de recherche et de service à la société. Dès sa prise de fonction, la conseillère du recteur œuvre à l'élaboration d'une politique qui sera approuvée par le conseil académique en juin 2015, au travers du plan stratégique Louvain 2020²², dont elle constitue l'un des axes majeurs. En définissant une politique institutionnelle englobant tous les aspects de la question, l'UCLouvain a fait un pas décisif en matière de promotion de l'égalité. Les progrès réalisés dans sa mise en œuvre font l'objet d'un point de situation annuel au conseil d'administration, au conseil rectoral et au conseil académique.

En 2017-2018 et 2018-2019, les membres de l'institution ont continué à contribuer à ancrer davantage la thématique genre. En effet, lors de l'élection des membres du corps scientifique (CORSCI)²³ du 23 mai 2017, une déléguée aux questions de genre avait été élue. En 2019, un Groupe de travail, piloté par deux membres du CORSCI, a été créé. Ce groupe est chargé de porter les préoccupations du CORSCI en matière d'égalité homme/femme et, en collaboration avec toutes les personnes concernées au sein de l'institution, de participer à la réflexion et à la mise en œuvre de mesures visant à favoriser cette égalité. Cette désignation constitue une avancée positive alors que l'université se préoccupe plus que jamais des questions d'égalité hommes/femmes dans la carrière des chercheurs et chercheuses.

²⁰ <https://uclouvain.be/fr/chercher/euraxess.html>

²¹ En avril 2013, l'UCLouvain et le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles signent une convention visant à mettre en place une Personne de Contact Genre au sein de chaque institution universitaire francophone.

²² <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/valeurs-et-vision.html>

²³ Le corps scientifique de l'université est constitué des membres du personnel scientifique et des personnes qui, sans être membre du personnel, sont accueillies à l'université pour exercer des activités de recherche.

5.1.3. Les bonnes pratiques en matière de reporting

Plan d'action ➔ [Disposer de statistiques sexuées de la situation des différentes catégories de personnel à l'UCLouvain](#)

Rapport annuel et mise à jour des indicateurs genrés

La production de ce quatrième rapport illustre clairement la volonté de l'institution de disposer et de communiquer régulièrement à l'ensemble de ses membres des informations concernant l'état de l'égalité en son sein. La publication des indicateurs genrés définis dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de genre, dument mis à jour, permet à chacun-e des membres de la communauté universitaire de suivre concrètement les progrès réalisés. De surcroît, l'élaboration de ce rapport donne l'occasion à l'institution d'approfondir sa connaissance de la thématique dans certains domaines particuliers et d'élargir son champ d'investigation en présentant, par exemple, de nouvelles données chiffrées, des initiatives innovantes, etc.

5.1.4. Les bonnes pratiques en matière de communication

Plan d'action ➔ [Informer de manière transversale sur la politique de genre à l'UCLouvain](#)

Informations dans les médias internes UCLouvain

Entre 2017 et 2019, les questions liées au genre et à l'égalité entre hommes et femmes ont fait l'objet de nombreuses publications.

Dans le magazine Louvain[s] (magazine externe destiné au grand public), tous les trois mois, le portrait de deux *alumni* UCLouvain est dressé, selon un équilibre des genres systématique (un homme, une femme). Voici les thématiques liées au genre abordées dans ce magazine :

Date de parution	Objet
Juin-juillet-août 2018	News sur la participation d'un prof. de l'UCLouvain (Jan de Mol) à un jury de thèse consacrée à l'influence du divorce chez les Iraniennes.
Septembre-octobre-décembre 2018	Publication d'un extrait du chapitre « Genre et diversité » de l'ouvrage « L'Université en dialogues » (Presses Universitaires de Louvain)
Mars-avril-mai 2019	Article sur les mouvements sociaux, dont #metoo

Dans le magazine YOUcl, devenu UCLouvain Mag à partir de septembre 2018, de nombreuses communications concernent les questions liées au genre :

Date de parution	Objet
Septembre 2017	News sur la publication du rapport genre Lancement du master de spécialisation en études de genre
Mars 2018	Article « Chercheuses, oui, mais... » sur les obstacles dans la carrière des chercheuses
Juin 2018	News sur la création de l'Angela (kot féministe)
Septembre 2018	News sur les possibilités d'aménagement du temps de travail pour la rentrée scolaire
Décembre 2018	Promotion pour l'entrepreneuriat féminin au Bénin (Louvain Coopération)
Juin 2019	News sur l'exposition « Women of Mathematics Throughout Europe »

Par ailleurs, le magazine des étudiant-es de l'UCLouvain, *La Savate* a consacré un dossier aux inégalités de genre (numéro 392, mars 2019) avec une interview de la conseillère du recteur pour la politique de genre.

Plan d'action ➔ Présenter et communiquer les informations de manière non discriminante

La communication sur les réseaux sociaux

L'UCLouvain est présente sur les réseaux sociaux : Twitter, Facebook, LinkedIn et Instagram (UCLouvain Culture). Les publications sont rédigées en écriture inclusive.

Adaptation du répertoire

Depuis fin 2017, les mentions « un employé » et « un étudiant » ont été remplacées par « un·e employé·e » et « un·e étudiant·e » dans le moteur de recherche du répertoire institutionnel.

Soutien à l'utilisation de l'écriture inclusive

En 2015-2016, différents ateliers visant à sensibiliser au langage inclusif ont été organisés au sein des services de l'administration centrale de l'université de façon à sensibiliser, encourager et former les membres du personnel à l'utilisation de cette forme de communication. Une attention particulière a été portée à la communication sur le portail par l'administration des relations extérieures et de la communication (AREC). Durant l'année académique 2016-2017, un soutien a, à nouveau, été apporté aux personnes souhaitant adapter des documents existants ou en créer de nouveaux.

Globalement de plus en plus d'entités se mettent à adopter l'écriture inclusive et à recourir à l'aide et aux conseils qui leur sont proposés. Par exemple, certaines facultés et instituts ont profité de la révision de leur règlement d'ordre intérieur pour le mettre en conformité avec les règles de l'écriture inclusive. D'autres entités ont commencé à les intégrer progressivement dans leurs textes existants et les adoptent spontanément lors de la rédaction de nouveaux textes (brochures, communications, pages web, etc.).

En novembre 2017, le site de l'UCLouvain publie un [article de Michel Francard](#), professeur émérite de la faculté de Philosophie, arts et lettres (FIAL), livrant son point de vue sur l'écriture inclusive. Les objectifs et les règles d'utilisation d'une écriture permettant d'assurer l'égalité de représentation des genres sont rappelés.

En janvier 2019, la deuxième édition du UCLouvain Guide *Du bon usage du genre dans votre communication* est parue ; elle est disponible en Open Educational Ressource (OER)²⁴. Si la communication inclusive permet de rendre visibles à la fois les femmes et les hommes, elle participe également au respect de toutes les diversités. Concrètement, ce guide se veut pratique et directement utilisable. Il a été nourri d'exemples et de conseils liés à notre institution. Il offre l'opportunité à chaque membre de notre communauté universitaire de s'approprier un outil de communication respectueux des personnes. Et de s'engager pour plus d'égalité et de diversité.

Outre la mise à jour du *Guide*, depuis janvier 2019, le catalogue des formations de l'UCLouvain propose un module spécifique de formation à l'écriture inclusive et à ses enjeux (dans le cadre de la politique institutionnelle, mais aussi de manière plus large en termes d'égalité des genres) ; les premières séances proposées en 2019 ont été assurées par Raphaël Haddad (fondateur et directeur-associé de l'agence *Mots-Clés* à Paris) et dès 2020 elles seront assurées par la professeure Anne Catherine Simon, conseillère du recteur pour la communication institutionnelle.

Le 10 janvier 2019, la conseillère du recteur pour la politique de genre a été invitée à Paris, à la deuxième édition de la Nouvelle dictée en écriture inclusive (énoncée par Pascale Clark), pour rendre compte de l'expérience institutionnelle de l'UCLouvain en la matière : <https://www.nouvelobs.com/notre-epoque/20190113.OBS10371/scene-moderne-traduez-ce-texte-de-francois-mitterrand-en-ecriture-inclusive.html>

Le 25 janvier 2019, une délégation de l'UCLouvain (composée d'Anne Catherine Simon, Edithe Antoine, Claire Brumagne, Sarah Sepulchre et de Tania Van Hemelryck) a participé au colloque international organisé conjointement par le Service Egalité et la Faculté de droit de l'université de Genève sur la *Rédaction législative et administrative inclusive : la francophonie entre impulsions et résistances*²⁵.

²⁴ <https://hdl.handle.net/20.500.12279/605>

²⁵ Les actes de la journée ont été publiés et un résumé des interventions est disponible : https://leges.weblaw.ch/fr/legesissues/2019/1/la-redaction-legisla_e4c2540325.html

5.2. Les bonnes pratiques concernant les personnels

5.2.1. Les mesures en matière de recrutement et promotion

Lors de l'annonce de la vacance des **postes académiques**, la [politique de recrutement académique](#) évoque les efforts développés par l'université en faveur d'un meilleur équilibre de genre dans la carrière académique. En effet, le pourcentage de femmes engagées dans une carrière académique reste bas ; on note toutefois une tendance positive ces dernières années, à savoir que le pourcentage de candidates recrutées dépasse largement le pourcentage initial des candidates, ce qui démontre un taux de succès manifestement très positif pour les femmes.

En 2018, le recrutement a montré un parfait équilibre de genre, le nombre de femmes recrutées, toutes procédures confondues (nouveaux académiques, extensions et chercheurs/chercheuses F.R.S.-FNRS) (19) étant égal au nombre d'hommes recrutés (19). Il est également précisé que « les candidatures féminines sont dès lors particulièrement encouragées ».

Sur le [site emploi de l'UCLouvain](#), rédigé en écriture inclusive, il est fait mention que « l'UCLouvain se veut intégrative, respectueuse de l'égalité des chances et favorable à la diversité, au sein de toutes les catégories du personnel ».

Plan d'action ➔ [Proposer des formations et ateliers liés à l'accompagnement professionnel de la carrière des différentes catégories de personnel](#)

5.2.2. Séances d'information sur la procédure de promotion du personnel académique

Ces dernières années, d'importants efforts de communication ont été développés pour expliciter la procédure de promotion du personnel académique (publication d'informations concernant le calendrier et le déroulement de la procédure, les conditions d'ancienneté requises, les critères d'évaluation, etc.) et aider les académiques à constituer leur dossier de candidature à une promotion. Ces efforts ont été poursuivis durant les années académiques 2017-2018 et 2018-2019. Des séances d'information ont ainsi à nouveau été organisées par le Prorecteur à l'enseignement, la Vice-rectrice à la politique du personnel et le LLL (Louvain Learning Lab)²⁶ au sein de chacun des trois secteurs afin de faciliter la constitution et la rédaction du dossier de valorisation pédagogique (DVP) ; dossier qui fait partie intégrante du dossier de candidature à une promotion.

5.2.3. Les bonnes pratiques en matière d'équilibre vie professionnelle / vie privée

Plan d'action ➔ [Veiller à favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée](#)

Travaux du Groupe Égalité

Comme évoqué dans le précédent rapport, lors de sa réunion du 22 février 2016, le Conseil d'entreprise de l'UCLouvain a approuvé la relance du groupe de travail *Actions positives* sous l'appellation *Groupe Égalité*²⁷.

Depuis plusieurs années, la question de l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle constitue l'une des priorités du groupe. Les premières réflexions du groupe se sont, notamment, concentrées sur la nécessité et les possibilités d'améliorer les informations publiées sur le portail en matière de congés (congés d'éducation, congé parental, congé de maternité, etc.).

²⁶ <https://uclouvain.be/fr/etudier/lll>

²⁷ Paritairement composé de membres du personnel (académique, scientifique, administratif et technique) et de représentant-e-s des délégations syndicales, ce groupe Égalité constitue un lieu de réflexion sur les pratiques d'égalité hommes/femmes au sein de l'institution ainsi que de sensibilisation à ses enjeux.

Une première mesure concrète a été adoptée en 2018 et concerne la « Souplesse horaire associée à l'entrée en milieu d'accueil et à la rentrée scolaire des enfants des membres du personnel »²⁸. L'objectif est de permettre à tous parents d'accompagner leur(s) enfant(s) lors de leur premier jour en milieu d'accueil (crèche ou autre) et lors de chaque rentrée scolaire de septembre en maternelle et en primaire.

Les membres ont ensuite travaillé sur une charte sur l'équilibre des temps de vie, qui a été approuvée en juillet 2019 par le Conseil rectoral et qui devra être publiée (en français et en anglais) dans le courant en mars 2020.

Pilotage de deux groupes de travail du « Comité Femmes & Sciences »

En sa séance du 27 février 2017, le *Comité Femmes & Sciences* a approuvé son programme de travail pluriannuel et décidé de créer différents groupes de travail afin d'opérationnaliser ce programme. Au total, cinq groupes de travail ont été créés :

- Axe 1 : Critères de régulation de la recherche et des carrières
- Axe 2 : Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée
- Axe 3 : Situation professionnelle des chercheurs et chercheuses
- Axe 4 : Genre et politiques d'enseignement et de formation
- Axe 5 : Reconnaissance des femmes dans la recherche et les résultats de recherche portant sur le genre

L'UCLouvain a choisi d'assurer le pilotage de deux de ces groupes de travail (axe 2 et axe 3) et est impliquée dans l'axe 4 (qui réfléchit notamment à la place des questions de genre et d'égalité dans le cadre de la mise en œuvre de la FIE).

5.2.4. Les bonnes pratiques en matière de lutte contre les violences sexuelles et de genre

En 2017, interpellées par les étudiant·es et les membres du CORSCI, les Autorités de l'UCLouvain ont mis sur pied un GT du CASE afin de clarifier les ressources et procédures spécifiquement disponibles pour les étudiant·es en cas de violences sexuelles et de genre.

Entre 2017 et 2019, l'UCLouvain a travaillé pour créer un cadre institutionnel structuré. Outre les règles et procédures spécifiques déjà disponibles pour les membres du personnel (en conformité avec la législation en matière de protection des travailleurs et travailleuses), un dispositif a été précisé pour les étudiant·es.

Dès la rentrée académique 2019-2020, il se concrétisera par :

- une porte d'entrée unique pour recueillir les plaintes et les témoignages en toute confidentialité via un site web (www.togetheruclouvain.be) et une adresse mail (together@uclouvain.be) ;
- un réseau de personnes de soutien, complémentaire au réseau des personnes de confiance ;
- une cellule d'écoute et d'accompagnement spécialisée articulée autour du service d'aide aux étudiant·es ;
- une campagne de prévention et de sensibilisation contre le harcèlement sexuel.

5.2.5. Les bonnes pratiques en matière d'utilisation d'un prénom d'usage pour les étudiant·es

L'UCLouvain considère la diversité des individus et la pluralité des cultures et des opinions comme une source d'enrichissement pour l'ensemble de la communauté universitaire et la rencontre de l'altérité comme une étape du développement personnel de chacun·e. Dans ce contexte, conformément au décret de la Communauté française du 12 décembre 2008, l'UCLouvain accueille, moyennant le respect des procédures d'inscription, tous les étudiants et toutes les étudiantes qui le souhaitent, sans discrimination aucune fondée notamment sur une prétendue race ou origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, les convictions

²⁸ <https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/travailler/equilibre-vie-professionnelle-vie-privee.html>

politiques, religieuses ou philosophiques, le handicap ou l'origine sociale, et met en œuvre les moyens et mesures positives raisonnablement exigibles pour que les missions qu'elle exerce soient accessibles et profitables à tous et toutes en pleine égalité.

Dans cette perspective, l'UCLouvain s'est engagée pleinement en faveur d'aménagements administratifs raisonnables, notamment la possibilité d'utiliser un prénom d'usage sur tout document interne à l'Université n'ayant aucun caractère officiel.

Les demandes d'utilisation d'un prénom d'usage²⁹ concernent plusieurs cas de figure, dont les plus fréquents :

- Le prénom d'état civil n'est pas conforme au genre de la personne (transgenre, intersexe, non binaire)
- Le prénom d'état civil porte préjudice
- La jonction du nom et du prénom porte préjudice
- Utilisation courante d'un autre prénom que celui d'état civil

Sur la base des recommandations du *Guide* édité par l'ARES³⁰ et des « bonnes pratiques » observées dans les universités de la FWB et de l'espace européen, l'UCLouvain a mis en place, fin de l'année académique 2018-2019, une procédure et un guichet unique qui traitent les demandes d'utilisation, à l'UCLouvain, d'un prénom d'usage³¹ lorsque la modification du prénom officiel n'a pas été actée par l'état civil.

Cette procédure spécifique a été validée avec l'ensemble des services concernés (SIC, SGSI, CVRAE) afin que toute personne puisse utiliser un prénom d'usage moyennant le respect d'une procédure simple (guichet unique), qui a pour objectif de protéger l'intégrité et de garantir le respect de la vie privée des personnes concernées.

5.3. Les bonnes pratiques dans l'enseignement

Comme évoqué dans les précédents rapports sur l'état de l'égalité, l'UCLouvain dispose, depuis de nombreuses années, d'une importante offre d'unités d'enseignement dans le domaine du genre³² ainsi que d'une offre structurée en 1^{er} cycle, la mineure en études de genre. Depuis l'année académique 2017-2018, l'UCLouvain propose, comme les autres universités de la FWB, une offre d'enseignement spécifique en second cycle : le master de spécialisation en études de genre.

En 2018, suite à une rencontre des vice-recteurs enseignement des six universités avec les représentant-es des cabinets Marcourt et Simonis sur le projet de développer des formations initiales et continues en prévention de la violence faite aux femmes, les noms et contenus de matière déjà dispensés sur ces questions ont été collectés.

²⁹ La notion de prénom « d'usage » (ou social) s'applique lorsqu'une personne se fait prénommer par un prénom différent de celui signalé à l'état civil ; cette situation ne concerne pas exclusivement les personnes transgenres.

³⁰ Guide d'accompagnement pour l'inclusion des personnes transgenre dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles

http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&q=0&hash=e4d62ae77cfbabf0dbd4af9d2e4605fe9b398ad1&file=fileadmin/sites/sdec_III/upload/sdec_III_super_editor/sdec_III_editor/documents/Discriminations/Trans_GUIDE.pdf

³¹ Le prénom d'usage apparaîtra, tout au long du parcours académique à l'UCLouvain, sur : la carte étudiant-e et la carte d'accès ; le bureau virtuel étudiant-e ; l'adresse mail : prenomdusage.nomdefamille@student-uclouvain.be; le répertoire ; les listes d'inscription aux examens (vue enseignant-es). Notons que la prise en compte du prénom d'usage est de nature à occasionner d'éventuelles difficultés lors de certaines démarches auprès d'autres administrations, établissements ou organismes externes (candidature dans une autre université, renouvellement du titre de séjour, etc.). Dans ce contexte un courrier d'accompagnement du vice-rectorat aux affaires étudiantes est adressé aux personnes concernées.

³² Cette offre a déjà été identifiée dans le Rapport sur l'état de l'égalité 2013-2014 et reste, dans la plupart des cas, d'actualité pour les années académiques 2017-2018 – 2018-2019. Il est à noter que même l'UCLouvain dispose d'une base de données reprenant l'ensemble des unités d'enseignement et de leur fiche descriptive, l'inventaire dressé ne peut être considéré comme exhaustif.

Plan d'action ➔ Poursuivre la clarification de l'offre d'enseignement de premier cycle

5.3.1. Mineure en études de genre

Comme évoqué dans les deux précédents rapports sur l'état de l'égalité, l'offre d'enseignement de la mineure en études de genre a été revue durant l'année académique 2014-2015. Dans le cadre de la réforme des mineures du Conseil de l'enseignement et de la formation (CEFO), elle a été positionnée sous le label « Enjeu de société »³³. Ainsi labellisée, elle est ouverte, sans condition d'accès, à tous les bacheliers et bachelières de l'UCLouvain (pour autant que son cursus principal le permette). En 2015-2016, la réflexion autour de cette mineure s'est poursuivie. Au terme de deux séminaires de travail, l'équipe enseignante a validé les acquis d'apprentissage de la mineure et a lancé une réflexion, d'une part, sur la communication à destination du public étudiant et, d'autre part, sur l'articulation de cette mineure avec le futur master interuniversitaire en études de genre. Ainsi structurée et repositionnée, la mineure en études de genre attire un public étudiant de plus en plus important.

Public de la mineure en études de genre

Le tableau 43 montre l'évolution du nombre d'étudiant·es inscrit·es à la *mineure en études de genre*. La présentation de ces données a été modifiée par rapport à ce qui avait été présenté dans les deux premiers rapports sur l'état de l'égalité. En effet, les tableaux des rapports antérieurs montraient le nombre d'étudiant·es s'inscrivant pour la première fois à la mineure. Cette première inscription s'effectuait durant la seconde année d'étude (BAC2). Depuis l'instauration du *Décret paysage* et la suppression de la notion d'année d'étude, il n'est plus possible de comptabiliser les étudiant·es s'inscrivant en BAC 2. Les chiffres présentés dans le tableau 43 comptabilisent désormais le nombre d'étudiant·es inscrit·es au 2^e bloc et au 3^e bloc du bachelier. Pour permettre la comparaison, les données des années antérieures ont été traitées de la même manière. Cette nouvelle présentation ne modifie pas les constats qui ont été faits antérieurement.

Le tableau 43 montre qu'après avoir enregistré une baisse durant trois années consécutives (2010-2011, 2011-2012 et 2012-2013), le nombre d'étudiant·es inscrit·es a connu une légère augmentation en 2013-2014, augmentation qui s'est confirmée à nouveau en 2014-2015. Cette augmentation était sans doute partiellement attribuable aux efforts de communication développés pour promouvoir la mineure auprès du public étudiant. En 2015-2016, le nombre d'étudiant·es inscrit·es a dépassé le nombre d'étudiant·es qui s'étaient inscrit·es lors de la création de la mineure. En 2016-2017, le nombre d'inscrit·es augmente de manière très significative ; depuis 2017-2018, le nombre d'inscrit·es à la mineure demeure important. La clarification de l'offre d'enseignement et le positionnement de la mineure sous le label « Enjeu de société » contribuent certainement à expliquer cette nouvelle hausse du nombre d'inscrit·es ; par ailleurs, l'apparition du master de spécialisation en études de genre au niveau du 2^e cycle peut également expliquer la consolidation du nombre d'inscrit·es.

³³ Ce type de mineure permet à l'étudiant·e de construire et de développer une approche interdisciplinaire d'une ou plusieurs questions de société, à travers une introduction à une ou plusieurs disciplines différentes ou complémentaires à son orientation majeure. Le 24/01/2013, le CEFO (Conseil de l'enseignement et de la formation) a défini les principaux principes auxquels devait répondre toute mineure en « enjeu de société » :

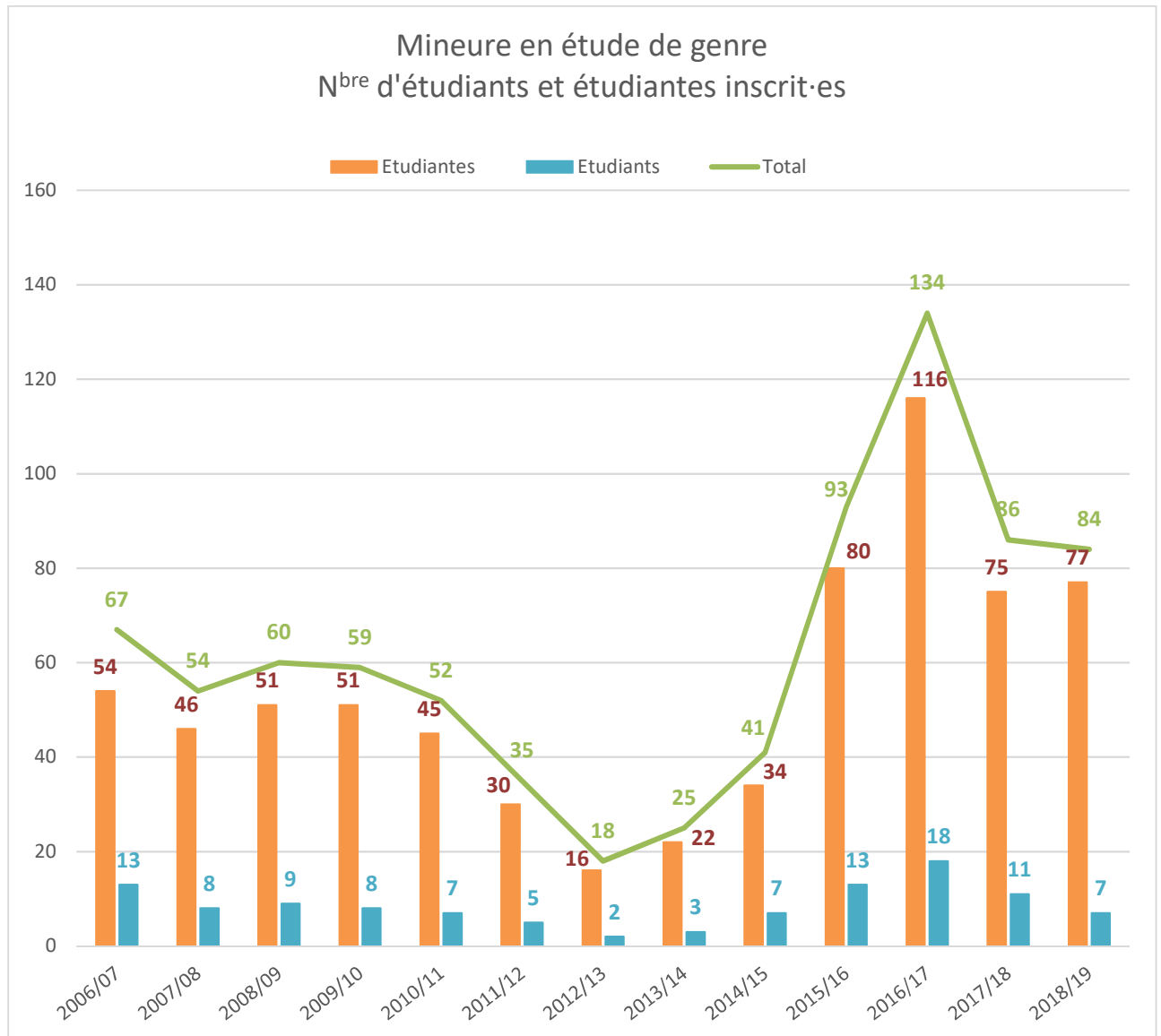
- Les thèmes portent sur des défis de société ;
- La mineure est ouverte à l'ensemble des programmes de bacheliers de l'UCLouvain ;
- La mineure est construite sur une approche interdisciplinaire intégrée nécessitant la mise en place de méthodes pédagogiques innovantes (débat et activité d'intégration, évaluation intégrée, etc.).

Le tableau 43 montre également que ce sont très majoritairement des étudiantes (87 %) qui choisissent la *mineure en études de genre*.



Tableau 43 – **ÉTUDIANT·ES** – Nombre d'étudiants et étudiantes inscrit·es à la *mineure en études de genre*

En inscriptions principales, de 2006-2007 à 2018-2019



Le tableau suivant (tableau 44) montre que, depuis sa création en 2006/07, ce sont majoritairement des étudiant·es issu·es de la faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication (ESPO) qui choisissent la *mineure en études de genre* (74 %) et particulièrement les étudiant·es du bachelier en information et communication ainsi que du bachelier en sociologie et anthropologie.

Tableau 44 – **ÉTUDIANT·ES** – Nombre d'étudiant·es inscrit·es à la *mineure en études de genre* par faculté et bachelier de 2006-2007 à 2018-2019Inscription au 2^e et 3^e bloc

Origine	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total	en %
BAC en information et communication	22	17	17	17	16	12	4	10	17	31	38	24	12	237	
BAC en sciences économiques et de gestion	1	1	3	3	4	3	2	3	4	13	18	10	10	71	
BAC en sciences humaines et sociales			1	3	3	3		2	7	14	16	12	6	66	
BAC en sociologie et anthropologie	17	12	17	17	14	6	5	7	9	16	19	12	11	150	
BAC en sciences politiques, orientation générale	3	3	2	3	4	3	4	2	2	5	7	7	10	52	
TOTAL ESPO	43	33	40	43	41	27	15	24	39	79	98	65	49	576	74%
BAC en sciences psychologiques et de l'éducation	15	16	15	13	10	7	3							79	
TOTAL PSP	15	16	15	13	10	7	3							79	10%
BAC en langues et littératures modernes, o. générale	1	1	1	1								5	11	19	
BAC en langues et lettres françaises et romanes, o.g.										7	16			23	
BAC en langues et lettres modernes o. g.	1	1	1							2	8	8	11	32	
BAC en langues et lettres anciennes et modernes											1	1	3	5	
BAC en histoire											2	2	4	8	
BAC en philosophie	3	2	2	2	1	1			1	2	3	1	1	16	
BAC en archéologie et histoire de l'art											2	1	1	4	
Total FIAL	5	4	4	3	1	1			1	11	32	18	31	107	14%
BAC en droit	4	1	1					1	1	3	4	3	4	20	
Total DRT	4	1	1					1	1	3	4	3	4	20	3%
Total	67	54	60	59	52	35	18	25	41	93	134	86	84	782	100%

Plan d'action ➔ Poursuivre les efforts pour proposer un programme de 2^e cycle en études de genre en interuniversitaire

5.3.2. Master interuniversitaire en études de genre

L'UCLouvain a joué un rôle majeur dans le processus de création, en 2017, du nouveau master interuniversitaire de spécialisation en études de genre : c'est en effet la conseillère du recteur pour la politique de genre à l'UCLouvain qui a coordonné le groupe de travail constitué des représentant·es désigné·es par les institutions de la FWB pour préparer le dossier d'habilitation, déposé auprès de l'ARES. Concernant le programme de ce master (60 crédits, 1 an) : il est largement détaillé sur le site web dédié à sa présentation³⁴. Il n'est sans doute pas nécessaire non plus d'insister sur le travail considérable qu'a nécessité, pour toutes les universités, la conception et le lancement d'un master qui, à ce jour, est le seul à mettre en commun les expertises des six universités de la FWB en matière d'études de genre.

Depuis l'année académique 2017-2018, la conseillère du recteur à la politique de genre de l'UCLouvain assure la présidence du jury interuniversitaire et siège dans le comité de gestion.

Le Master, dont le nombre d'inscriptions croît chaque année, est majoritairement suivi par des femmes (84% en 2017-2018 (sur 65 inscrit·es), 90% en 2018-2019 (sur 83 inscrit·es)).

³⁴ <https://www.mastergenre.be/presentation/>

En octobre 2018, la première génération des étudiant·es du Master de spécialisation en études de genre a été diplômée.

Depuis 2019, le Comité femmes et sciences de l'ARES a décidé de décerner, chaque année, deux prix d'une valeur de 1.000 euros chacun pour récompenser les deux types de mémoire (recherche et stage) réalisés dans le cadre du master GENR2MC ; ces prix récompenseront deux mémoires traitant de la question du genre et de l'égalité des sexes, quelle que soit la discipline scientifique concernée, et qui se distinguent par leur originalité, leur qualité scientifique et leurs perspectives sociétales, et auxquels le jury a attribué minimum une note de 16/20. Cette initiative souligne l'importance du Master de spécialisation en études de genre qui permet la transmission et la diffusion de connaissances essentielles en matière d'égalité hommes/femmes dans les domaines académique et scientifique.

Plan d'action ➔ Sensibiliser et informer les étudiant·es et les enseignant·es à la question de la mixité et de l'égalité

Le 10 octobre 2017, à l'occasion de la journée internationale du coming out, un article proposant un état des lieux au sujet du coming out a été relayé sur le portail de l'UCLouvain³⁵.

Par ailleurs, le magazine des étudiant·es de l'UCLouvain, *La Savate*, a consacré un dossier aux inégalités de genre (numéro 392, mars 2019) avec une interview de la conseillère du recteur pour la politique de genre.

5.3.3. Prix de l'Université des femmes

Une étudiante de l'UCLouvain a obtenu le prix de l'Université des femmes en 2018 pour son mémoire sur « IVG en Belgique. Critique de la normativité en cours » (Susana BACO MIJARRA).

5.3.4. Initiative des étudiant·es

En 2018, un nouveau kot-à-projet féministe a vu le jour. L'Angela est un kot-à-projet féministe inclusif à visée intersectionnelle et convergente.

Tirant son nom de la célèbre afro-féministe et militante Angela Davis, l'Angela a pour vocation de sensibiliser la population néo-louvaniste aux questions d'égalité de genre. Le but est de prôner l'égalité hommes/femmes et d'attirer l'attention sur les stéréotypes et leur influence dans la société. Leur féminisme se veut intersectionnel, c'est-à-dire qu'il inclut les différentes oppressions qui s'additionnent au sexisme (racisme, validisme, grossophobie, homophobie, transphobie...). Les membres du kot proposent un féminisme pédagogique à travers de nombreuses activités : cycles de formations, expositions photo, cours de self-défense, promotion de sports féminins, ciné-rencontres etc. la conseillère du recteur en politique de genre est régulièrement invitée à participer (table ronde) à leurs activités et est en contact régulier avec les membres du kot.

5.4. Les bonnes pratiques dans la recherche

Le premier *Rapport sur l'état de l'égalité* a tenté de répertorier le plus exhaustivement possible les entités dans lesquelles étaient développées des recherches sur le genre, les thématiques travaillées, les projets en cours ainsi que les chercheurs et chercheuses impliqués dans la thématique. Le présent rapport n'entend pas répéter cet exercice ni tenter de relater les très nombreuses initiatives de recherche qui se sont développées durant les années académiques 2017-2018 et 2018-2019. Il souhaite simplement apporter des informations permettant de suivre l'évolution d'initiatives spécifiques ayant démarré en 2013-2014 dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de genre en matière de recherche.

³⁵ Voir <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/actualites/coming-out-ce-s-moment-s-decisif-s.html>

Plan d'action ➔ [Inciter et soutenir la recherche sur le genre](#)

Plan d'action ➔ [Disposer d'informations précises sur le genre dans la recherche à l'UCLouvain](#)

5.4.1. Projet RoPe (réussite du doctorat)

Ce projet de recherches, mené à l'ULB et à l'UCLouvain et financé par le F.R.S.-FNRS, questionne les processus d'abandon et de persévérance au doctorat³⁶. Cette étude, menée auprès de 3000 doctorant·es a démontré, notamment, que les femmes sont plus sujettes au stress et à l'épuisement professionnel que les hommes. L'ensemble des résultats de cette enquête interuniversitaire a été présenté en septembre 2018 à l'UCLouvain.

5.4.2. Le Groupe de Recherche en étude du Genre

Créé le 25 février 2014 et officiellement lancé le 24 novembre 2014, le [Groupe de Recherche en Études de Genre](#) (GREG)³⁷, abrité au sein de l'*Institut d'analyse du changement dans l'histoire et les sociétés contemporaines* (IACCHOS)³⁸, est l'entité de recherche spécifiquement dédiée à la recherche en matière de genre à l'UCLouvain. Le GREG entend favoriser un regard multi- et interdisciplinaire³⁹ sur la question du genre. Il se propose de donner de la visibilité aux différentes recherches en cours impliquant la dimension « genre » et mobilisant des chercheurs et chercheuses de l'UCLouvain. En outre, le GREG constitue un espace de travail pour celles et ceux qui veulent interroger leur objet d'étude dans une perspective multi- et interdisciplinaire. En mai 2017, le GREG a créé sa page Facebook, envisagée comme « espace convivial et aisé pour brainstormer/discuter par rapport [aux] activités [du groupe], ainsi que pour partager des ressources et des activités ».

En 2017-2018 et 2018-2019, le GREG a poursuivi ses activités et a également repensé l'organisation de ses « *Midis du GREG* »⁴⁰ : discussions autour de projets, formations, discussions de textes, etc. Le GREG a également lancé le « CultureClub », plus informel, pour se rencontrer au gré d'événements touchant au genre en dehors de l'UCLouvain.

Durant les années académiques 2017-2018 et 2018-2019, le GREG a organisé différentes journées d'étude et une série de séminaires interdisciplinaires. De plus, comme ces dernières années, concrétisant sa volonté de constituer un espace de travail pour les chercheurs et les chercheuses, le GREG et ses membres ont collaboré avec différents centres de recherche au sein de l'institution et ont contribué à offrir à la communauté des chercheurs et chercheuses toute une série d'initiatives (séminaires, journées d'étude, colloques, etc.). Voici quelques exemples d'événements organisés par – ou en partenariat avec – le GREG et ses membres :

11 oct. 2017	<i>Les femmes aiment-elles la guerre ?</i> Présentation du livre éponyme lors d'un Midi du STRIGES (ULB), publié par Anne Morelli (ULB) et Annalisa Casini (UCLouvain)
26 oct. 2017	<i>Discours sur le corps, la cyclicité féminine et l'attractivité dans les études phonétiques</i> (Aron Arnold, UCLouvain, Move-In)
1 ^{er} déc. 2017	Présentation de l'ouvrage <i>Pax Neoliberalia</i> de Jules Falquet (Unif. Paris-Diderot)
7-8 févr. 2018	<i>Journées doctorales du GREG</i>
8 mars 2018	<i>En retrait/e : la solitude créatrice au prisme du genre</i> , Paris Journée d'étude co-organisée par Audrey Lasserre (UCLouvain)

³⁶ Voir <http://www.researchonphd.be/accueil.html>

³⁷ <https://uclouvain.be/fr/instituts-recherche/iacchos/greg>

³⁸ <https://uclouvain.be/fr/instituts-recherche/iacchos>

³⁹ Axes de recherche du GREG : Anthropologie ; Bioéthique et médecine ; Communication ; Développement ; Droit ; Économie ; Histoire ; Littératures ; Philosophie ; Psychologie ; Sciences du travail ; Sciences naturelles ; Sociologie ; Théologie et sciences des religions.

⁴⁰ Les Midis du GREG constituent des moments de rencontre informels entre les chercheurs et chercheuses, animé par un des membres du GREG, prioritairement destinés aux jeunes chercheurs/chercheuses, doctorant·es et post-doctorant·es. L'objectif poursuivi est à la fois de donner une visibilité aux (jeunes) recherches de genre, d'assurer un espace de critique constructive et bienveillante, et de renforcer le réseau des membres du GREG.

22 mars 2018	<i>Séminaire de lectures sur l'épistémologie féministe organisé en collaboration avec le CEFISES : Recherches féministes et approche critique du positivisme</i>
29 mars 2018	<i>Technologie, soins et éthique empirique</i> (Jeanette Pols, Univ. d'Amsterdam)
20 avril 2018	<i>La masturbation comme marqueur d'autonomie. Enjeux de représentation</i> (Isabelle Boisclair, Professeure de Littérature, Univ. de Sherbrooke)
8 mai 2018	<i>Migrant, asylum-seeker and refugee women : from the 1951 Geneva Convention to the 2011 Council of Europe to protect the persecuted</i> (Ketevan Khutsishvili, Professeure de Droit à l'Univ. de Tbilissi)
17 mai 2018	<i>Séminaire de lectures sur l'épistémologie féministe organisé en collaboration avec le CEFISES : L'intersectionnalité : théorie et empirie</i>
19 nov. 2018	<i>Virginie Despentes : pour un féminisme pop ?</i> (Isabelle Marc, Univ. de Madrid) <i>Danse contemporaine et féminisme en France, entre rencontres et actes manqués</i> (Pauline Boivineau, Univ. d'Angers)
11 déc. 2018	<i>L'autobiographie des féministes : enjeux et résistances</i> (Christine Bard, Univ. d'Angers, autrice du <i>Dictionnaire des féministes. France, XVIIIe-XXIe siècles</i> (PUF, 2017))
13-14 2019	juin <i>Le genre de la violence</i> (Annalica Casini, UCLouvain & al.) <i>Travail et discriminations</i> (Pascale Vielle, UCLouvain & al.) Présentations lors de la semaine du STRIGES (ULB)

5.4.3. Conférences sur l'écoféminisme

Les 11 octobre, 15 novembre, 20 décembre 2017 et 31 janvier 2018, une série de séances du séminaire GRICE ont été consacrées à l'écoféminisme. Quatre intervenantes extérieures sont venues discuter de l'académisation de ce mouvement initialement contestataire, sur les variétés du mouvement ou encore sur les héritages du désastre écologique.

5.4.4. Jeudi de l'(in)tolérance : « Islam et féminité en Indonésie » (RSCS)

Le 30 novembre 2017, dans le cadre des Jeudis de l'(in)tolérance, une conférence sur le thème de l'islam et de la féminité en Indonésie a été organisée. Elle s'intitulait plus précisément « Divorce, vie conjugale et plaisir féminin devant les tribunaux régionaux indonésiens » et était donnée par Ayang Utriza Yakin (UCLouvain – RSCS).

5.4.5. Organisation d'une journée d'étude sur le Genre (INCAL)

Le 11 décembre 2017, l'INCAL a organisé une journée d'étude sur le genre intitulée « Du genre et des Humanités ». L'ouverture de cette journée a été notamment assurée par Tania Van Hemerlyck, conseillère du recteur pour la politique du genre, représentée par Edithe Antoine, personne de contact genre pour l'UCLouvain.

5.4.6. Séance de séminaire (ISP)

Le 2 mars 2018, dans le cadre du séminaire « Penser les décolonisations », l'UCLouvain a accueilli la professeure Rita Segato, anthropologue et féministe décoloniale argentine. La séance a été divisée en deux parties : la première partie a abordé le rapport existant entre le domaine du soin (*care*), le racisme, l'inconscient collectif et la configuration des identités nationales et individuelles, le tout sur base de l'ouvrage de Rita Segato, *L'Œdipe noir. Des nourrices et des mères*. Cette partie a été suivie d'une table ronde autour de la manière dont Rita Segato entend le féminisme décolonial.

5.4.7. Organisation de la conférence « Families and Sexualities in Times of Social Change in Europe » (CIRFASE)

Les 26 et 27 avril 2018, l'UCLouvain a organisé et accueilli la conférence internationale *The Political in the Personal : Families and Sexualities in Times of Social Change in Europe*.

Cette conférence, organisée par le Centre interdisciplinaire de Recherche sur les Familles et les Sexualités, visait à explorer diverses formes d'intimité et de familles, en particulier dans les domaines liés aux LGBT. La conférence a analysé comment la vie personnelle est ancrée dans le public et la vie politique, et la façon dont les changements au sein d'un contexte plus large affectent ces expressions d'identifications sexuelles et de genre, et influencent les relations et les structures familiales. La conseillère du recteur pour la politique de genre a introduit la première journée du colloque.

5.4.8. Colloque *Feminist Ethics and the Question of Gender*

Du 23 au 26 août 2018, l'UCLouvain a accueilli le 55^e colloque annuel de la SOCIETAS ETHICA - European Society for Research in Ethics. Le thème choisi pour 2018 est [Feminist Ethics and the Question of Gender](#). Ce colloque international a été organisé à l'UCLouvain afin de donner plus de visibilité au monde francophone, mais aussi en raison de l'intérêt pour ce que fait l'université en matière d'études de genre.

5.4.9. Publication « Sociétés en changement » (IACCHOS)

En novembre 2018, IACCHOS a publié le 6^e numéro de « Sociétés en changement » autour de la question suivante : « Les femmes belges sortent-elles de la Grande Guerre plus émancipées qu'avant ? »

5.4.10. Séminaire–rencontre du Gircam

Le 22 novembre 2018, en raison de la venue de Pauline Boivineau (docteure en histoire contemporaine, université d'Angers), un séminaire-rencontre a été organisé permettant aux chercheurs et les chercheuses du Gircam de présenter leurs recherches en genre. Pauline Boivineau a également donné une conférence intitulée « Une danse contemporaine féministe est-elle possible ? »

5.4.11. Prix L'Oréal – UNESCO

En octobre 2017, Emmanuelle Wilhelm, doctorante à l'Institut des neurosciences, a été l'une des trois lauréates retenues pour les bourses « L'Oréal-Unesco for Women in Science ». Ces bourses promeuvent le rôle des femmes dans les sciences, récompensent l'excellence de leurs travaux et leur engagement dans la recherche scientifique.

5.4.12. Chaire Hoover

La Chaire Hoover accorde une attention toute particulière aux candidatures issues des groupes sous-représentés dans le monde académique : les femmes, les minorités, et les personnes à besoins spécifiques, comme cela a été rappelé dans l'appel à candidatures envoyé pour l'année 2018-2019.

Le 27 mars 2018, dans le cadre de la Chaire Hoover, l'UCLouvain a accueilli une conférence intitulée *#MeToo: L'Université doit-elle faire mieux?* (Intervenantes : Klea Faniko, dr. en psychologie sociale à l'Université de Genève et autrice d'une étude qui a conduit l'UNIGE à mettre en place une campagne remarquée en la matière, ainsi que Patricia Mélotte, Dr. en psychologue sociale et spécialiste des questions de genre (ULB). Le débat a été modéré par Sarah Barthélemy, ancienne présidente du CORSI, et alors doctorante en Histoire - UCLouvain). La conférence revenait sur le fait que les universités ne sont pas épargnées par la question de la définition du rapport entre les sexes dans les différents espaces de nos existences et par celle des procédures qu'une société doit mettre en place pour que les limites posées soient respectées. Le débat autour de *#MeToo* suscite en effet, là aussi, de multiples interrogations dans le monde universitaire. Le harcèlement sexuel n'y est pas absent. Il se joue à la fois entre membres du personnel, mais aussi entre enseignant·es et étudiant·es, ainsi qu'entre étudiant·es.

Le 24 avril 2018, dans le cadre de la Chaire Hoover, Kaoru Ando (Université de Kobe) a été accueilli pour une conférence sur la thématique suivante : *Harm of Sexual Assault: some thoughts on McMahan and Singer's "Who Is the Victim in the Anna Stubblefield Case ? "*.

En outre, dans le cadre du projet Berheim « Social Responsibility in Economic Life » (Chaire Hoover), Anca Gheus (Pompeu Fabra Univ.) a donné une série de cours en novembre 2018 sur le thème suivant « Gender and the firm » (divisions genrées du travail, discriminations à l'encontre des femmes dans le monde du travail, etc.).

5.4.13. Colloque sur la communication inclusive

Le 21 février 2019, l'IHECS a accueilli un colloque sur l'écriture inclusive, co-organisé par l'UCLouvain, Sophia, l'École de Recherche Graphique et l'ULB. L'objectif de ce colloque était d'informer et de développer des réflexions autour de l'utilisation d'une communication inclusive. La journée s'est articulée autour de conférences (Éliane Viennot, Maria Candea, Alpheratz), d'une table ronde (notamment avec la conseillère à la politique de genre de l'UCLouvain & animation par Sarah Sépulchre, professeure à l'UCLouvain), et d'ateliers de bonnes pratiques. Tania Van Hemelryck, conseillère du recteur pour la politique de genre, a présenté, lors d'une table-ronde les pratiques de l'UCLouvain en la matière.

5.4.14. La Quinzaine du genre (USL-B)

Une Quinzaine du genre s'est tenue à l'Université Saint-Louis – Bruxelles. Elle avait pour objectif de sensibiliser le personnel et les étudiant·es aux questions liées à la violence, à l'inégalité et à la discrimination. Lors du lancement de cette initiative (25 avril 2019), Sarah Sépulchre a donné la conférence introductive.

5.5. Les bonnes pratiques dans le domaine des services à la société

Plan d'action ➔ [Communiquer auprès du grand public sur les réalisations de l'UCLouvain en matière de politique du genre](#)

5.5.1. Étude sur le burn out parental

Une recherche est menée à l'UCLouvain depuis 2008 par Isabelle Roskam et Moïra Mikolajczak et leurs équipes : *Devenir parent* qui se penche sur l'impact de la transition vers la parentalité : l'impact de l'arrivée de l'enfant sur chaque parent, le couple et la construction de la famille a été évalué, ainsi que le rôle joué par le père dans le décours du babyblues et de la dépression du post-partum. Par ailleurs, depuis 2015, un autre programme de recherche appelé BParent, a pour but d'étudier l'épuisement ou burnout parental. BParent s'intéresse aux causes et aux conséquences du burnout parental. Les compétences émotionnelles du parent, la qualité des interactions parent-enfant et le soutien au sein du couple parental sont des éléments essentiels de l'épuisement des parents évalué auprès de 2000 mères et pères.

Les recherches donnent des indications claires quant aux stratégies d'intervention efficaces auprès des parents, avec pour résultat concret l'ouverture de consultations spécialisées, à l'IRSP, à destination des parents. Par ailleurs, les chercheuses ont publié en 2017 un livre intitulé « Le burn out parental. L'éviter et s'en sortir ».

Les chercheuses ont également apporté leur appui scientifique à la campagne « parentàbout : le burnout parental, parlons-en sans tabou » de la Ligue des familles et la Ministre bruxelloise des familles. La campagne se décline d'abord en un site, www.parentabout.be, qui explique le burnout parental, présente des témoignages et oriente les parents vers le centre de planning familial le plus proche de chez eux. C'est aussi une large campagne d'affiches et cartes postales distribuées dans les lieux bruxellois fréquentés par les familles (crèches, consultations ONE, CPAS, services sociaux, maisons médicales...) et deux comptines revisitées, dont les vidéos sont disponibles sur les médias sociaux. Le dispositif a été complété par une

conférence organisée le 23 novembre 2017 ainsi que par la mise à disposition d'une application qui permet aux parents de se situer par rapport au risque de burnout.

Plan d'action ➔ [Entrer en dialogue avec la société civile](#)

5.5.2. Collaboration avec l'ARES et le *Comité Femmes & Sciences*

En 2018, le Comité « Femmes & Sciences », alors présidé par Bernard Fusulier (UCLouvain), a organisé, à l'occasion de la Journée internationale et femmes et filles de science (8 février : « Carrière des jeunes chercheuses : quelles solutions ont-elle trouvées pour contourner les obstacles ? »), une journée rencontre lors de laquelle de jeunes chercheuses (jeunes dans la carrière ; "early stages") ont témoigné de leur engagement dans une carrière scientifique et/ou académique (difficultés rencontrées, solutions trouvées)

Bernard Fusulier a également apporté sa contribution au « Midi de l'Ares » organisé le 7 juin 2018 sur le thème « Mobilité internationale : quels impacts sur la carrière des chercheur-es ? La mobilité internationale fait aujourd'hui partie intégrante de la vie des chercheurs et chercheuses. Des mesures importantes, structurelles et financières, sont prises pour encourager et faciliter cette mobilité. Mais l'exigence de mobilité internationale de longue durée est parfois difficilement compatible avec une vie privée et familiale. Les domaines de recherche peuvent également présenter des opportunités fort différentes en matière de mobilité.

5.5.3. Organisation de l'événement « Femmes avec ou sans toit » (LOCI)

Les 11, 12 et 13 octobre 2018, l'Université des Femmes, la faculté d'architecture LOCI (UCLouvain), l'ASBL Angela et le CLTB organisent conjointement une rencontre européenne sur le logement et les femmes. Cet événement s'est articulé autour de plusieurs activités : ateliers de réflexion, visite guidée des Béguinages (Courtrai), rencontres et échanges avec des personnalités ayant participé à la réalisation de logement qui intègrent le genre.

5.5.4. Participation à une étude sur le traitement journalistique des violences contre les femmes

Une étude commandée et financée par la ministre Isabelle Simonis portant sur l'analyse du traitement journalistique des violences contre les femmes dans la presse quotidienne belge francophone a été réalisée par Sarah Sépulchre et Manon Thomas (UCLouvain). Le projet a été initié par l'Association des Journalistes professionnels et mené en partenariat avec SOS Viol, le Collectif des femmes, et l'ASBL Solidarité femmes et refuge pour femmes victimes de violences.

Suite cette étude, Sarah Sepulchre (UCLouvain) a participé le 19 avril 2018 à une journée initiée par l'Association des Journalistes professionnels et Alter Égales, consacrée au droit des femmes à l'intégrité psychique et physique. Les résultats de la recherche ont été présentés lors de cette journée. Des résultats partiels avaient déjà été présentés le 14 décembre 2017 au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le 13 décembre 2018, Sarah Sepulchre a organisé, à l'UCLouvain, une demi-journée d'études sur la « Médiatisation des violences faites aux femmes » ; outre la participation d'expert-es de la profession, l'événement a également donné la parole aux actrices d'associations impliquées dans les violences faites aux femmes. Tania Van Hemelryck, conseillère du recteur pour la politique de genre, a assuré l'introduction des travaux.

5.5.5. Rencontre de la Louvain House

Le 23 avril 2018, Pascale Vielle a présenté une conférence intitulée « Le genre comme objet et comme perspective scientifique » à la Louvain House. Cette rencontre était l'occasion de revenir sur les apports des études de genre dans les différents domaines enseignés à l'UCLouvain, mais aussi sur des aspects d'historiographie et d'épistémologie féministe.

5.5.6. Les femmes et les mathématiques (Women in Maths)

Du 23 avril au 1^{er} juillet 2019, sur l'initiative de l'Institut de recherche en mathématique et physique, une exposition s'est tenue au sein de la Bibliothèque des sciences et technologies de l'UCLouvain. Elle a proposé 13 portraits de femmes actives dans les mathématiques en Europe.

5.5.7. Table ronde « Genre et militantisme à l'Université » (Université des femmes)

Le 15 mars 2018, la conseillère du recteur à la politique de genre a participé à l'Université des femmes à une table ronde, réunissant chercheuses et militantes impliquées dans le féminisme et le monde académique ainsi que les référent-es genre des Universités belges francophones. Intitulée "Genre et militantisme à l'université : quel avenir ?", cette séance a été l'occasion d'aborder les problématiques relatives aux liens entre genre et militantisme ainsi que leurs implications, réelles ou supposées, pour les deux champs d'action et de réflexion concernés.

5.5.8. Participation à l'étude Genre et Excellence (FWB)

Une professeure de l'UCLouvain (Sarah Srpulchre) a participé à l'enquête commanditée et financée par la Fédération Wallonie-Bruxelles et relative à l'articulation entre Genre et Excellence (« L'excellence a-t-elle un genre ? »).

5.5.9. Conférences grand public

15/02/2018	« Effet interférent des stéréotypes de genre sur les performances des filles en mathématiques » (Isabelle Régner, Univ. Aix-Marseille)
24/04/2018	« Femmes et hommes au travail : disparités dans le vécu et inégalités de santé » (Annalisa Casini, UCLouvain, IPSY)

5.5.10. Articles dans la presse belge

En 2017-2018 et 2018-2019, plusieurs articles ont paru dans la presse belge et faisaient état de recherches ou d'initiatives menées à l'UCLouvain concernant le genre et l'égalité de genre. Voici une liste non exhaustive des publications recensées :

27/11/2017	« Au carrefour des discriminations » (AlterEchos) Consultation des responsables du master en genre pour la rédaction de l'article (dont Florence Degrave, UCLouvain)
2/01/2018	« Le monde numérique n'est pas qu'une affaire de garçons » (Le Soir) Relai de l'étude de Laura Merla (sociologue, UCLouvain)
6 et 7/04/2018	Série d'articles relayant l'étude de Nathan Gurnet et Bernard Fusulier sur l'avenir des doctorant-e-s (RTL, Le Soir et l'Avenir)
8/04/2019	« Marie redeviendra Pierre quand elle recevra son diplôme (L'Avenir) Article de Tania Van Hemelryck (conseillère au recteur pour la politique de genre, UCLouvain)
28/08/2019	« Le masculinisme, cette idéologie dangereuse » (la DH) Relai des propos de Sarah Sépulchre (UCLouvain)

Liste des personnes de référence

Comme déjà indiqué dans les précédents *Rapport sur l'état de l'égalité*, les personnes qui sont plus particulièrement en charge des questions d'égalité de genre au sein de l'institution sont :

1. Pr Didier Lambert, vice-recteur à la politique du personnel
2. P^{re} Tania Van Hemelryck, conseillère du recteur pour la politique de genre
3. M^{me} Edithe Antoine, Personne de Contact Genre (PCG) et responsable de service au sein de l'administration des ressources humaines

En dehors de ces personnes, de nombreux autres membres du personnel portent cette préoccupation. Parmi celles-ci figurent notamment les membres du Groupe de recherche en études de genre (GREG)⁴¹.

⁴¹ GREG - <https://uclouvain.be/fr/instituts-recherche/iacchos/greg>

Liste des tableaux

Tableau 1 - ÉTUDIANT·ES - Pourcentage d'hommes et de femmes parmi la population étudiante - de 2010-2011 à 2018-2019	11
Tableau 2 - ÉTUDIANT·ES - Pourcentage d'étudiantes inscrites par secteur de 2010-2011 à 2018-2019	12
Tableau 3 - ÉTUDIANT·ES - Pourcentage d'étudiantes dans le secteur des Sciences humaines (SSH), par faculté	13
Tableau 4 - ÉTUDIANT·ES - Pourcentage d'étudiantes dans le secteur des Sciences de la santé (SSS), par faculté	14
Tableau 5 - ÉTUDIANT·ES - Pourcentage d'étudiantes dans le secteur des Sciences et technologie (SST), par faculté	15
Tableau 6 - ÉTUDIANT·ES - Pourcentage d'étudiant·es par faculté	16
Tableau 7 - ÉTUDIANT·ES - Évolution du pourcentage d'étudiantes par faculté - de 2010-2011 à 2018/2019	17
Tableau 8 - ÉTUDIANT·ES - Nombre de femmes et d'hommes ayant accédé à l'UCLouvain par VAE selon l'année de 1 ^{re} inscription	18
Tableau 9 - ÉTUDIANT·ES - Etudiantes et étudiants dans les deux bacheliers en sciences psychologiques et de l'éducation - en nombre - de 2015-2016 à 2018-2019	19
Tableau 10 - ÉTUDIANT·ES - Etudiants inscrits aux bacheliers en sciences psychologiques et de l'éducation - en pourcentage - de 2015-2016 à 2018-2019	19
Tableau 11 - ÉTUDIANT·ES - Etudiants inscrits aux masters de la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation - de 2015-2016 à 2018-2019	20
Tableau 12 - ÉTUDIANT·ES - Étudiantes et étudiants inscrit·es aux deux bacheliers de l'École polytechnique de Louvain - de 2015-2016 à 2018-2019	21
Tableau 13 - ÉTUDIANT·ES - Étudiantes inscrites en bachelier à l'École polytechnique de Louvain - de 2015-2016 à 2018-2019	21
Tableau 14 - ÉTUDIANT·ES - Pourcentages d'étudiantes inscrites aux masters de l'École polytechnique de Louvain - de 2010-2011 à 2018-2019	22
Tableau 15 - ÉTUDIANT·ES - Proportion d'hommes et de femmes parmi les diplômé·es	23
Tableau 16 - ÉTUDIANT·ES - Pourcentage de femmes diplômées de l'UCLouvain par secteur	24
Tableau 17 - ÉTUDIANT·ES - Pourcentage de femmes diplômées de l'UCLouvain dans le secteur des Sciences humaines, par faculté	25
Tableau 18 - ÉTUDIANT·ES - Pourcentage de femmes diplômées de l'UCLouvain dans le secteur des Sciences de la santé, par faculté	26
Tableau 19 - ÉTUDIANT·ES - Pourcentage de femmes diplômées de l'UCLouvain dans le secteur des Sciences et technologies, par faculté	27
Tableau 20 - ÉTUDIANT·ES - Pourcentage de femmes diplômées de l'UCLouvain par faculté	28
Tableau 21 - ÉTUDIANT·ES - Pourcentage d'hommes et de femmes tout au long du parcours étudiant en 2015-2016 et 2018-2019	29
Tableau 22 - ÉTUDIANT·ES - Pourcentage de doctorant·es inscrit·es au doctorat (1 ^{re} inscription)	30
Tableau 23 - ÉTUDIANT·ES - Durée du doctorat	31
Tableau 24 - ÉTUDIANT·ES - Nombre de femmes et hommes diplômé·es de master 120	32

Tableau 25 – ÉTUDIANT·ES – Pourcentage de diplômé·es rémunéré·es parmi les diplômé·es étant sur le marché de l'emploi	32
Tableau 26 – ÉTUDIANT·ES – Régime de travail des diplômé·es	33
Tableau 27 – ÉTUDIANT·ES – Rémunération des diplômé·es	33
Tableau 28 – PAC – PS – PAT – Répartition des femmes et des hommes par catégorie de personnel	34
Tableau 29 – PAC – PS – PAT – Évolution du pourcentage H/F par type de personnel	35
Tableau 30 – PAC – PS – PAT – N ^{bre} de femmes et d'hommes ayant suivi une formation professionnelle continue destinée au personnel	36
Tableau 31 – PAC – PS – PAT – Nombre de jours de formation formelle et informelle	37
Tableau 32 – PAC – PS – PAT – Nombre de jours de formation suivis par les femmes et les hommes par catégorie de personnel	37
Tableau 33 – PAC – PS – PAT – N ^{bre} de H/F ayant obtenu un crédit-temps ou congé spécifique	38
Tableau 34 – PAC – Distribution des académiques et mandataires permanent·es F.R.S – FNRS selon l'âge et le sexe	40
Tableau 35 – PAC – Nombre d'hommes et de femmes bénéficiaires d'un séjour sabbatique	40
Tableau 36 – PS – Pourcentage de femmes dans le personnel scientifique	42
Tableau 37 – PAC - PS – Pourcentage d'hommes et de femmes parmi les chercheurs et chercheuses	44
Tableau 38 – PAT – Répartition des hommes et des femmes dans le personnel administratif et technique de niveau 1 et 2, de 2008 à 2019, en nombre (personnes physiques)	45
Tableau 39 – PAT – Répartition d'hommes et de femmes dans le personnel administratif de niveau 1 et 2, de 2008 à 2019, en pourcentage	46
Tableau 40 – COMMUNAUTÉ – Nombre de femmes et d'hommes dans les organes de décision et d'avis de l'UCLouvain	48
Tableau 41 – COMMUNAUTÉ – Pourcentage d'H et F à l'UCLouvain : d'étudiant·e à professeur·e ordinaire	49
Tableau 42 – COMMUNAUTÉ – Répartition des hommes et des femmes parmi les DHC décernés par l'UCLouvain depuis 2002	51
Tableau 43 – ÉTUDIANT·ES – Nombre d'étudiants et étudiantes inscrit·es à la <i>mineure en études de genre</i>	61
Tableau 44 – ÉTUDIANT·ES – Nombre d'étudiant·es inscrit·es à la <i>mineure en études de genre</i> par faculté et bachelier de 2006-2007 à 2018-2019	62

Les auteurs et autrices du présent rapport remercient pour leur précieuse contribution :

- Véronique Eeckhoudt, Cabinet du vice-Recteur aux affaires étudiantes (CVRAE)
- Ingrid Querton, Sara Mauquoy, Eliz Serhadlioglu, Jean-Marc Braibant, Administration de l'enseignement et de la formation (ADEF)
- Tiago Mil-Homens Cavaco et Linda Tempels, Service d'études (SET)
- Sophia Velasco, Marc Servais, Pascale Steyns, Elodie Lefebvre, Administration des ressources humaines (ARH)
- Sophie Leclère, Administration de la Recherche (ADRE)

ANNEXES

Annexe 1 – Canevas pour le « Rapport sur l'état de l'égalité de genre »	76
Annexe 2 – Les 12 indicateurs définis dans le cadre de la politique de genre	77

Annexe 1 – Canevas pour le « Rapport sur l'état de l'égalité de genre »

Canevas défini par les « personnes de contact genre »

PREMIÈRE PARTIE : Données chiffrées

1.1. Indicateurs institutionnels

Chaque institution présente l'évolution du nombre et/ou de la proportion de femmes et d'hommes parmi :

- 1.1.1. La communauté étudiante
- 1.1.2. Le(s) personnel(s)
- 1.1.3. Les organes et/ou instances de décision/négociation/gestion
- 1.1.4. Autres

1.2. Indicateurs communs aux institutions de la FWB

- 1.2.1. Tableau des 7 indicateurs
- 1.2.2. Tableau concernant les chercheur·e·s
- 1.2.3. Tableau du personnel académique par âge

DEUXIÈME PARTIE : Bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité

2.1. Les bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité

- 2.1.1. Les bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel
- 2.1.2. Les bonnes pratiques concernant les personnels
- 2.1.3. Les bonnes pratiques dans l'enseignement
- 2.1.4. Les bonnes pratiques dans la recherche
- 2.1.5. Les bonnes pratiques liées au service à la société

2.2. Tableau commun des bonnes pratiques des institutions de la FWB

TROISIÈME PARTIE : Inventaire

3.1. Inventaire en matière d'enseignement

3.2. Inventaire en matière de recherche

3.3. Inventaire en matière d'institutionnalisation

Annexe 2 – Les 12 indicateurs définis dans le cadre de la politique de genre



Indicateur 1. **Communauté universitaire** - Pourcentage de H/F : d'étudiant·e à professeur·e ordinaire

Indicateur 2. **Communauté universitaire** - N^{bre} de H/F dans les instances de décision de l'UCLouvain

Indicateur 3. **PAC – PS – PAT** - Répartition H/F au sein des différentes catégories de personnel 

Indicateur 4. **PAC – PS – PAT** - N^{bre} de H/F ayant suivi une formation professionnelle continue

Indicateur 5. **PAC- PS – PAT** - N^{bre} de H/F ayant obtenu un crédit-temps ou un congé spécifique

Indicateur 6. **PAC** - Distribution des académiques et mandataires permanent·es du F.R.S - FNRS selon le sexe 

Indicateur 7. **PAC** - Répartition H/F dans les commissions de sélection et promotion

Indicateur 8. **PAC** - N^{bre} de H/F ayant obtenu un congé sabbatique

Indicateur 9. **PS** - Pourcentage de femmes dans le personnel scientifique

Indicateur 10. **PAT** - Pourcentage de femmes dans le personnel administratif et technique

Indicateur 11. **ÉTUDIANT·ES** - N^{bre} d'étudiant·es par faculté et par sexe 

Indicateur 12. **ÉTUDIANT·ES** - N^{bre} d'étudiant·es inscrit·es à la *Mineure en études de genre*



Indicateurs définis dans le cadre du plan stratégique « *Louvain 2020* »

Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2017-2019

Didier Lambert, vice-recteur à la politique du personnel
Tania Van Hemelryck, conseillère du recteur pour la politique de genre
Edithe Antoine, Personne de Contact Genre – Administration des ressources humaines

Université catholique de Louvain
Place de l'Université, 1
1348 Louvain-la-Neuve

Rapport disponible sur : <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/egalite>

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

