

Rapport annuel
sur l'état de l'égalité de genre
2013-2014

Rapport établi dans le cadre de la mise en œuvre de la
Convention Communauté française de Belgique – UCL
visant la mise en place d'une personne de contact genre

Table des matières

1. Données chiffrées	7
1.1. Représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision de l'université	7
1.1.1. Le pouvoir organisateur	8
1.1.2. Le conseil d'administration	8
1.1.3. Le conseil académique	8
1.1.4. Le conseil rectoral	8
1.1.5. Le bureau exécutif	9
1.1.6. Le recteur	9
1.1.7. L'administrateur général	9
1.1.8. Les organes des secteurs, des facultés et des instituts.	9
1.2. Le personnel	10
1.2.1. Répartition par catégorie et par genre des personnels de l'UCL	11
1.2.2. Bénéficiaires d'un crédit temps ou d'un congé spécifique par genre	22
1.2.3. Membres du personnel académique bénéficiaires d'un congé sabbatique par genre	22
1.2.4. Membres du personnel académique et scientifique au cadre et/ou rattachés à l'UCL bénéficiaires d'un subside du FRS-FNRS pour des séjours à l'étranger par genre	23
1.2.5. Bénéficiaires d'une formation professionnelle continue	24
1.3. La communauté étudiante	27
1.3.1. Les étudiants	27
1.3.2. Les diplômés	37
1.4. Les doctorats <i>honoris causa</i> (DHC) à l'UCL	46
2. Politiques menées pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes	48
2.1. Soutenir l'articulation vie professionnelle / vie privée	48
2.1.1. Convention collective de travail relative au télétravail (travail à domicile)	48
2.1.2. Personnes de confiance et conseillers en prévention	48
2.1.3. Crèche « Pomme d'happy »	49
2.1.4. Activités pour les enfants du personnel	49
2.2. Soutien à la carrière des chercheurs	49
2.2.1. Mesure visant à favoriser le séjour des jeunes chercheurs à l'étranger	49
2.2.2. Mesures visant à faciliter le départ des académiques en année sabbatique	50
2.2.3. Mesures visant à rendre plus transparentes les procédures de recrutement et de promotion des académiques	51
2.2.4. Examen des processus de recrutement et de promotion des académiques	51
2.2.5. Mesures visant à faciliter la conciliation de la vie familiale et professionnelle des femmes membres du corps académique	51
2.2.6. La « Stratégie des ressources humaines pour les chercheurs 2011- 2015 »	52
2.2.7. « Un regard sur la qualité de vie des doctorants »	52
2.2.8. Aide à l'insertion professionnelle pour le conjoint accompagnant les nouveaux académiques provenant de l'international	52
2.3. Initiatives au niveau de la communauté étudiante	52
2.3.1. « Scienceinfuse »	52
2.3.2. Observatoire de la vie étudiante	53
2.3.3. Initiative de l'EPL	53
3. La question du genre dans l'enseignement	54
3.1. Les cours	54
3.2. L'offre d'enseignement structurée autour du genre en 1 ^{er} et 2 ^e cycle à l'UCL	54
3.2.1. Premier cycle : la mineure en études de genre	54

3.2.2. Deuxième cycle	56
3.3. L'offre d'enseignement structurée autour du genre au niveau en 3 ^e cycle	57
3.3.1. Les écoles doctorales	57
3.3.2. Les thèses utilisant le genre comme variable et/ou objet	57
3.4. L'offre d'enseignement au niveau de la formation continue	58
3.5. Le genre dans la collaboration internationale	58
4. La question du genre dans la recherche	59
4.1. Les thématiques	59
4.2. Les chercheurs	59
4.3. Les entités de recherche	59
4.3.1. Le GREG : Groupe de Recherche en étude du Genre	59
4.3.2. Les autres entités de recherche	59
4.4. Les projets de recherche en cours	60
4.5. Les productions scientifiques	60
4.6. Le Groupe de contact F.R.S.-FNRS	60
4.7. Les conférences, colloques, séminaires organisés autour d'une problématique de genre	61
4.8. Prix et distinctions scientifiques attribuées à des chercheuses ou professeures de l'UCL	61
5. Ancrage institutionnel du genre	62
5.1. Le mandat de représentant au « Comité Femmes&Sciences »	62
5.2. Le réseau UC-Elles	62
5.3. La fonction de Vice-Recteur à la Politique du personnel	63
5.4. La « Stratégie de ressources humaines pour les chercheurs » (Euraxess)	63
5.5. La personne de contact genre	63
5.6. Le groupe « Actions positives »	64
5.7. Vers une politique du genre	64
6. Visibilité donnée à la question du genre	65
6.1. Visibilité sur le portail	65
6.2. Visibilité au travers d'autres média	65
6.3. Visibilité au travers des événements	65
7. Liste des personnes de référence	66
Liste des tableaux	68
Annexe 1 – Cahier des charges de la personne de contact Genre	70
Annexe 2 – Canevas pour le « Rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre »	71

Introduction

Hier : les femmes dans l'histoire l'UCL¹

Les étudiantes...

À l'UCL, l'admission des filles à l'université date de 1920.

Tout semblait acquis dès 1914, mais la Grande Guerre a retardé leur entrée !

Un an plus tard, en 1921, elles étaient 39 à l'UCL. Il ne s'agissait pas alors de mixité, car on veillait à ce que les garçons et les filles ne se mêlent pas, y compris dans les auditoires !

En 1931, les filles ne représentaient que 5% du total des étudiants ; en 1969, elles seront 28%.

Aujourd'hui, les étudiantes sont majoritaires, et représentent près de 55% de l'ensemble des étudiants de l'université.

Les professeures...

Dès les années 1930, quelques femmes assistent des professeurs.

Il faudra cependant attendre les années 60 pour que le Pouvoir organisateur envisage de nommer une femme professeur.

Marguerite Lefèvre (géographie) fut la première femme nommée professeur ordinaire en 1960 et fut suivie, en 1968, par Suzanne Mansion (philosophie). Elles font preuve d'un dévouement sans borne à l'institution. Et, surtout, sont célibataires...

Les secrétaires...

Jusqu'en 1965, date à laquelle l'UCL peut bénéficier de financements de l'État, l'UCL compte peu de personnel administratif. Dans les rares cas où du personnel existe, on n'y retrouve pas de femmes sauf exception dans le secteur social et comme secrétaire. Les années suivantes voient s'élargir le recrutement aux femmes, mais le bon profil de la postulante reste celui de célibataire... Dans le personnel administratif, Anne-Marie Duez fit partie de la première génération de femmes à conquérir un diplôme à l'UCL (en 1934) et fut également de celle qui, élue parmi la délégation des personnels administratifs et techniques, prit part aux travaux et débats autour de l'organisation de la nouvelle université en 1970.

Aujourd'hui : l'égalité des genres, une préoccupation de plus en plus présente à l'UCL

Si aujourd'hui, comme dans toutes les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, la communauté étudiante est majoritairement composée d'étudiantes, d'importantes disparités subsistent quant à l'accès des étudiantes à certaines filières d'études.

De même, si la féminisation de la population étudiante a conduit à une mixité plus importante au sein des personnels académique et scientifique, la parité est loin d'être atteinte dans les échelons les plus élevés de la carrière académique et dans les instances décisionnelles de l'institution.

Face à ce constat et à ces évolutions, depuis quelques années, l'UCL témoigne un souci constant de valoriser et de soutenir les initiatives visant à mettre en lumière la problématique de l'égalité des genres, tout stimulant la mise en place de solutions afin de tendre vers plus d'égalité, de transparence et d'efficacité.

*

Ce **premier rapport** sur l'état de l'égalité de genre à l'UCL s'inscrit dans le cadre deux initiatives auxquelles l'institution a souhaité **participer activement** pour faire avancer les questions d'égalité des chances et de traitement entre les genres au sein de l'institution. Il s'agit d'une part de l'**initiative Euraxess Rights**, lancée par la Commission Européenne et, d'autre part, de la mise en œuvre de la convention signée entre l'UCL et la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le cadre du « Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs et les chercheuses », adopté par les Gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Wallonie.

¹ *Vies de femmes à l'université, La Quinzaine*. Bimensuel de la communauté universitaire de l'UCL, n° 333, 1^{er} mars 2011. Cf. <http://www.uclouvain.be/360328.html>

En janvier 2006, l'UCL a signé la « Charte européenne du chercheur » et le « Code de conduite pour le recrutement des chercheurs » et a réitéré son engagement le 6 juillet 2010. Ce faisant, l'université exprimait sa détermination à soutenir l'initiative européenne et à mettre en œuvre une **stratégie des ressources humaines** visant à améliorer le recrutement, les conditions de travail et la carrière des chercheurs. Dans cette stratégie, l'UCL s'est engagée à développer toute une **série d'actions concrètes**, parmi les lesquelles figurait la réalisation d'un **état des lieux de la question du genre au sein de l'institution**.

Le 26 mai 2011, les gouvernements de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont adopté le « Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs et les chercheuses ». Les Gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles se sont engagés à prendre des mesures visant à encourager l'égalité entre les hommes et les femmes dans les carrières scientifiques et à intégrer cette dimension dans l'ensemble des outils existants en matière d'égalité des chances. Dans ce cadre, les Gouvernements ont octroyé aux trois académies universitaires un subside de 150.000 euros et ont demandé que soit désignée, au sein de chaque université, une « **Personne de contact genre** ». Parmi les missions confiées à cette personne² figure l'établissement d'un **rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre**.

*

Les données du rapport sont présentées selon la structure précisée dans le « Canevas pour le « Rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre »³ défini en collaboration avec les autres institutions universitaires de la Communauté française.

La **première partie** porte sur les données chiffrées. Les statistiques sexuées qui figurent dans le présent rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre ont été élaborées au départ des données disponibles dans les bases de données du CRef et du FRS-FNRS. Bien que plusieurs entités⁴ à l'UCL aient été mobilisées pour compléter les données communautaires disponibles, actuellement, l'institution ne dispose pas d'**outils de reporting spécifiquement** développés pour prendre en considération, de **manière exhaustive, transversale et uniforme**, l'évolution du nombre et de la proportion des femmes et des hommes au sein de l'Université.

Les **autres parties** du présent rapport dressent l'inventaire de la question du genre au sein de l'institution. Cet inventaire s'attache à décrire les politiques développées par l'UCL pour favoriser l'égalité au sein de l'institution, à montrer la place qu'occupe le genre dans l'enseignement et la recherche, et à évoquer les questions d'ancrage et de visibilité de la thématique au sein de l'institution. Il a été fait sur la base des données disponibles sur le portail de l'institution. Tout comme pour la première partie, différentes entités ont été mobilisées pour collecter les informations pertinentes. Il convient cependant de souligner que l'institution ne dispose pas de méthode organisée et structurée permettant la collecte quantitative et qualitative de ces informations.

Il est sans doute utile de préciser que les termes utilisés dans le présent rapport (étudiant, professeur, chercheur, etc.) s'entendent au sens épiciène, en sorte qu'ils visent autant les hommes que les femmes (étudiant et étudiante, professeur et professeure, chercheur et chercheure, etc.).

*

On terminera en notant que le présent rapport donne avant tout un « état des lieux »⁵ de la question du genre à l'UCL en 2013-2014. Il rend compte – parfois de manière assez descriptive, sans toujours avoir le recul ou les outils pour des analyses et des mises en perspective – du foisonnement des initiatives relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que de l'engagement de l'institution autour du questionnement sur le genre dans les trois missions de l'université : l'enseignement, la recherche et le service à la société.

Le défi des années à venir sera de saisir l'opportunité de ces richesses pour construire une politique du genre institutionnelle et de les traduire en actions concrètes au bénéfice de tous les acteurs de l'UCL.

² Annexe 1 : Cahier des charges de la personne de contact Genre

³ Voir Annexe 2 - Canevas pour le rapport annuel sur l'état de l'égalité.

⁴ Le cabinet du Recteur (CRCT), le service d'études (SET), le service du personnel (SPER), l'administration de la recherche (ADRE).

⁵ La « photographie » correspond aux grandes lignes des constats en la matière pointés par le rapport : D. Meulders, Sile O'Dorchai et Natalie Simeu, *Alma Mater, Homo Sapiens II. Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique*. GENIUF, Bruxelles, Editions du DULBEA

http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecured!&u=0&file=fileadmin/sites/sdec/upload/sdec_super_editor/sdec_editor/document/enseignement_et_recherche_scientifique/cahierspecial2012almamater.pdf&hash=3fda7a77b215542dcbf7552890823454ece2bfda

Liste des acronymes UCL et non UCL utilisés

ADEF :	Administration de l'enseignement et de la formation
ADRE :	Administration de la recherche
AGL :	Assemblée générale des étudiants de Louvain-la-Neuve
APH :	Académie payé à l'heure (professeurs invité)
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 de recteurs francophones
CUD :	Commission universitaire pour le développement
DAF :	Directeur administratif de faculté
DVP :	Dossier de valorisation pédagogique
ECTS:	European Credit Transfer System
ETP :	Equivalent Temps plein
EVA:	Service d'évaluation en appui à la qualité
FIAL :	Faculté de philosophie, arts et lettres
FIUC:	Fédération internationale des Universités Catholiques
FNRS:	Fonds pour la recherche scientifique
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
ILV :	Institut des langues vivantes
IPM :	Institut de pédagogie universitaire et des multimédias
IUFC:	Institut universitaire de formation continue
LLN :	Louvain-la-Neuve
OVE :	Observatoire de la vie étudiante
PAC :	Personnel académique
PAIC :	Projet académique individuel concerté
PAT :	Personnel administratif et technique
PE :	Programme d'études
PRO :	Service des programmes d'enseignement et de formation
PST :	Personnel scientifique temporaire
RHUM :	Service des ressources humaines
ROI:	Règlement d'ordre intérieur
SET :	Service d'études
SIC :	Service des inscriptions
SPER :	Service du personnel
SSH :	Secteur des sciences humaines
SSS :	Secteur des sciences de la santé
SST :	Secteur des sciences et technologies
TFE :	Travail de fin d'études
UCL :	Université catholique de Louvain
UE :	Union européenne
WBI :	Wallonie-Bruxelles International

1. Données chiffrées

Avertissement

Pour rappel, les statistiques sexuées qui figurent dans le présent rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre ont été fournies essentiellement par la banque de données du Conseil des Recteurs des universités francophones de Belgique (CRef) selon la structuration et la terminologie avec lesquelles elle travaille ainsi que par le FRS-FNRS. Elles concernent trois fenêtres de temps déterminées : les années académiques 2002-2003, 2007-2008 et 2011-2012. Elles ont été complétées par des informations fournies par l'UCL. Dans ce dernier cas, lorsque les données ne sont pas disponibles pour les années concernées, elles sont présentées dans la mesure de leur disponibilité ou pour l'année académique de référence du présent rapport, à savoir, l'année académique 2013-2014.

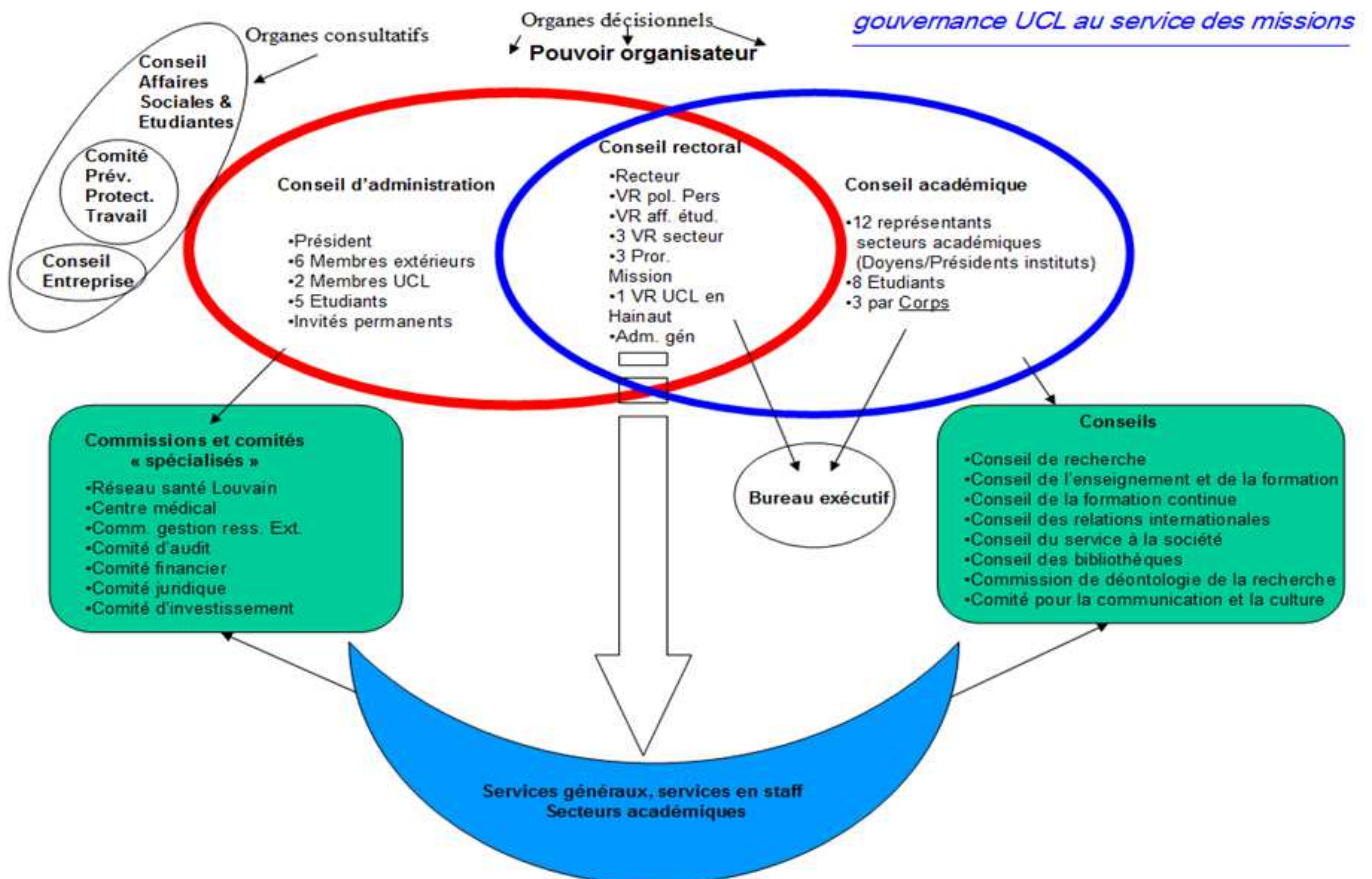
En septembre 2009, l'UCL et les Facultés universitaires catholiques de Mons (FUCaM) ont fusionné. Cette fusion explique l'augmentation significative du nombre d'étudiants et de membres du personnel entre la seconde période de référence (2007-2008) et la troisième (2011-2012).

1.1. Représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision de l'université

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

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

La Gouvernance de l'UCL est schématisée dans la figure et explicitée ci-dessous :



1.1.1. Le pouvoir organisateur

Le pouvoir organisateur arrête le règlement organique de l'Université, approuve les désignations des membres du personnel académique et entend chaque année un rapport du conseil d'administration sur la gestion de l'Institution. Composé de l'Archevêque de Malines-Bruxelles, grand chancelier de l'Université, qui le préside, ainsi que des évêques résidentiels de la région de la langue française, il ne compte, *de facto*, aucune femme.

1.1.2. Le conseil d'administration

Le *Conseil d'administration* est l'organe de décision exerçant l'ensemble des responsabilités légales et juridiques ; il assume également la responsabilité de la gestion de l'Université. Il fixe les budgets, les comptes et le cadre organique des services et des emplois de l'Université. Son président n'est pas un membre du personnel de l'UCL.

Le conseil d'administration est composé de :

- le recteur ; l'administrateur général ; le vice-recteur à la politique du personnel ; le vice-recteur aux affaires étudiantes ; les trois prorecteurs chargés de mission, membres du conseil avec voix consultative ; les trois vice-recteurs de secteur ; le vice-recteur « UCL en Hainaut » ;
- les représentants des étudiants, dans le respect des dispositions décretales applicables en la matière ;
- deux membres au maximum faisant partie de l'Université et nommés moyennant l'assentiment du conseil académique ;
- des membres ne faisant pas partie de l'Université, nommés après consultation du conseil d'administration et du conseil académique ;
- des membres représentant, à concurrence d'un pour chaque corps, respectivement les membres du corps académique, les membres du corps scientifique et le personnel administratif et technique.

1.1.3. Le conseil académique

Le *Conseil académique* est l'équivalent d'un parlement de l'université. Il définit la politique scientifique de l'Université en matière d'enseignement et de recherche, le plan de réalisation de cette politique et ses applications. Enfin, il coordonne la politique des secteurs, des facultés, des instituts et des autres entités d'enseignement ou de recherche.

Le conseil académique est composé de : le recteur, le vice-recteur à la politique du personnel, le vice-recteur aux affaires étudiantes, l'administrateur général, les vice-recteurs de secteur, le vice-recteur « UCL en Hainaut » et les prorecteurs chargés de mission. Ces derniers sont membres du conseil avec voix consultative ; ainsi que de six représentants pour le secteur des sciences humaines, trois représentants pour le secteur des sciences de la santé, trois représentants pour le secteur des sciences et technologies. Les secteurs veillent dans cette représentation à garantir un équilibre entre l'enseignement, la recherche et, le cas échéant, le service à la société.

Le conseil académique compte 8 commissions qui veillent à l'exécution de la politique scientifique de l'UCL en matière d'enseignement, de recherche et de services à la société :

1. Conseil de l'enseignement et de la formation (CEFO)
2. Conseil de recherche (CREC)
3. Conseil des relations internationales
4. Conseil de la formation continue (COFC)
5. Conseil des bibliothèques (CBIB)
6. Commission de déontologie de la recherche (CDR)
7. Comité pour la communication et la culture (CPC)
8. Conseil du service à la société (CSES)

1.1.4. Le conseil rectoral

Le *Conseil rectoral* est l'équivalent d'un gouvernement de l'université. Il est présidé par le Recteur. Ce dernier est élu par la communauté universitaire pour un mandat de 5 ans, renouvelable. Le conseil rectoral est composé du recteur, qui le préside, de l'administrateur général, des six vice-recteurs et des trois prorecteurs chargés de mission.

1.1.5. Le bureau exécutif

Le *bureau exécutif* assure, dans le cadre de la politique définie par le conseil académique, la gestion courante de l'Université en matière académique et scientifique. Le bureau exécutif est composé de : Il est également composé de : l'administrateur général, des six vice-recteurs et des trois prorecteurs chargés de mission ; de quatre membres du conseil académique représentant les 4 corps (PAC, PST, PAT et étudiant) ; de deux administrateurs au moins et de quatre administrateurs au plus désignés périodiquement par le conseil d'administration.

1.1.6. Le recteur

La charge de *recteur* est attribuée par le pouvoir organisateur au candidat recteur qui est élu parmi les membres du personnel académique de l'Université revêtus du grade de professeur ordinaire, de professeur extraordinaire ou de professeur ordinaire clinique exerçant une charge globale à temps plein au sein de l'institution, selon la procédure décrite dans le règlement ordinaire et le règlement électoral qui le précise ; cette procédure a cours pendant la dernière année du mandat du recteur en fonction. Le mandat du recteur est de cinq ans. Il est renouvelable.

Le recteur représente la communauté universitaire. Il préside le conseil académique et le bureau exécutif et veille à l'exécution de leurs décisions. Il assume la responsabilité de l'exécution des décisions en matière de politique scientifique.

1.1.7. L'administrateur général

L'*administrateur général* est nommé par le pouvoir organisateur, sur proposition du conseil d'administration et après avis du conseil académique, suivant une procédure décrite dans le règlement ordinaire. Son mandat est de cinq ans. Secrétaire général de l'Université, il est chargé de la gestion journalière financière de l'Université, de la gestion du patrimoine immobilier, ainsi que de l'organisation et de la coordination administrative de l'Institution.

1.1.8. Les organes des secteurs, des facultés et des instituts.

Suite à la réforme de Bologne, l'organisation de l'enseignement et de la recherche est devenue beaucoup plus complexe. Pour faire face à ce nouveau contexte, depuis janvier 2010, la structure de l'UCL est fondée sur trois secteurs⁶. Ce nouveau mode de gouvernance permet de promouvoir et de soutenir, à un niveau de proximité plus efficace, les trois missions de l'institution (enseignement, recherche et service à la société).

Les trois secteurs correspondent aux **trois grands domaines de connaissance** : sciences humaines (SSH), sciences de la santé (SSS), sciences et technologies (SST).

Les secteurs sont présidés par un vice-recteur de secteur. Leur gouvernance est assurée par un Bureau de secteur et un Conseil de secteur. Chaque secteur regroupe des **instituts** (côté « recherche ») et des **facultés** (côté « enseignement »), gérés de façon différenciée et coordonnée (cf. Règlement ordinaire de l'UCL).

Les modalités de représentation au sein de chaque secteur est régie par des règlements d'ordres intérieurs.

Outre ces organes décisionnels, l'UCL compte également trois organes consultatifs :

1. *Le Conseil d'entreprise* est un organe dont les attributions sont fixées par la loi. Il a notamment pour mission de donner des avis sur toute mesure qui pourrait modifier l'organisation et les conditions de travail, la formation continuée du personnel, la politique du personnel, les modifications de structure.

⁶ Le 4 janvier 2010, le Conseil académique a finalisé l'approbation des règlements d'ordre intérieur des trois secteurs de l'UCL, des facultés et des instituts, après avoir reçu l'avis du Conseil d'entreprise. Les nouvelles entités peuvent donc progressivement mettre en place leur organisation (élection ou validation d'élection, création des organes internes, etc.). Pour l'historique de la mise en place du Plan de développement, voir : <http://www.uclouvain.be/plan-developpement.html>

2. *Le Comité pour la prévention et la protection du travail* a notamment pour mission d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la politique de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sur le plan global de prévention et le plan annuel d'actions, établis par l'employeur.
3. *Le Conseil des Affaires sociales et étudiantes* est la structure qui participe à la définition de la politique de l'Université dans les matières relevant de l'Administration des Affaires étudiantes (ADAE) : budget social, comptes du secteur social, critères d'aide financière, accès au logement, accueil des étudiants internationaux, santé, etc.

Tableau 1 – Répartition des hommes et des femmes dans les instances de décision de l'UCL au 1^{er} septembre 2014 et pourcentages de femmes

Source : UCL

	H	F	Total	%age de F
Les organes				
Le Pouvoir organisateur	4	0	4	0 %
Le Conseil d'administration	21	8	29	28 %
Le Conseil académique	33	13	46	28 %
Le Conseil Rectoral	10	2	12	17 %
Le Bureau Exécutif	14	3	17	18 %
Le recteur	1	0	1	0 %
L'administrateur général	1	0	1	0 %
Les organes des secteurs, des facultés et des instituts				
Bureau de secteur	72	24	96	25 %
Conseil de secteur	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Doyens	12	2	14	14 %
Présidents d'institut	19	2	21	10 %
Les organes consultatifs				
Le Conseil d'entreprise	18	18	36	50 %
Le Comité pour la prévention et la protection au travail	19	18	37	49 %
Le Conseil des Affaires sociales et étudiantes	12	6	20	30 %

1.2. Le personnel

Le personnel de l'UCL est constitué selon trois catégories :

- Le personnel académique, qui inclut les membres du personnel scientifique définitif que constituent les chercheurs permanents du F.R.S.-FNRS ainsi que les membres du personnel académique payés à l'heure (APH) ;
- Le personnel scientifique temporaire, au cadre et hors cadre de l'UCL ;
- Le personnel administratif et technique, au cadre et hors cadre de l'UCL (principalement engagé dans le cadre de contrats de recherche).

1.2.1. Répartition par catégorie et par genre des personnels de l'UCL

Le tableau 2 reprend l'ensemble du personnel de l'UCL (en nombre de personne et en équivalent temps plein), par catégorie et par genre, en 2003, 2008 et 2012.

Le tableau 3 donne, en équivalent temps plein et nombre de personnes, la répartition des hommes et des femmes selon les grades de la carrière académique en 2003, 2008 et 2012. On notera que, comme le montre le tableau 4, même si le nombre de femmes est en évolution depuis 2003 dans quasi tous les grades, comparativement au nombre d'hommes la proportion de femmes est toujours inférieure de plus de la moitié tout grade confondu, en ce compris dans pour les grades à temps partiels.

Le tableau 5 donne l'effectif en nombre de personnes et en équivalent temps plein exprimé par grade et par sexe pour le personnel scientifique temporaire au cadre de l'UCL, également en 2003, 2008 et 2012. On constatera, comme le souligne le tableau 6, qu'après 2003, malgré une baisse ponctuelle dans le nombre total de personnes membres du personnel scientifique de l'Université en 2008 (passage de 568 personnes à 533 personnes, tout sexe confondu), le nombre de femmes dans le PST est devenu progressivement supérieur au nombre d'hommes.

Le tableau 7 donne l'effectif en nombre de personnes et en équivalent temps plein exprimé par grade et par sexe pour le personnel administratif et technique, toujours pour les années 2003, 2008 et 2012. Le tableau 8 permet d'apprécier l'évolution, de 2003 à 2012, du pourcentage de femmes dans le PAT en fonction des catégories de grade ; hormis pour le personnel administratif qui connaît une légère diminution, et la baisse ponctuelle en 2008 pour le personnel de gestion, le pourcentage de femmes dans le PAT croît de manière constante depuis 2003 dans l'ensemble des catégories de grade administratif.

Les tableaux 9, 10 et 11 présentent, selon le genre, la répartition des personnels hors cadre (effectifs en ETP) selon la source de financement de leur rétribution à la date du 1^{er} février des années 2003, 2008 et 2012.

Tableau 2 - Personnel de l'UCL effectif en nombre de personnes (Prs) et en ETP, exprimé par catégorie et par genre, années 2003 – 2008 – 2012

Source : UCL (compilation des données de la Banque de données du Conseil des Recteurs)

	2003		2008		2012		
	Prs	ETP	Prs	ETP	Prs	ETP	
Personnel académique	M	984	511,66	954	451,18	1023	464,51
	F	199	88,09	260	105,89	349	138,65
	Tot	1183	599,75	1214	557,07	1372	603,16
Personnel scientifique	M	289	240,08	262	217,86	283	234,68
	F	279	211,79	271	215,37	320	244,41
	Tot	568	451,87	533	433,23	603	479,09
P.A.T.G.	M	575	526,73	550	497,23	543	496,83
	F	826	648,59	878	685,15	954	753,95
	Tot	1401	1175,32	1428	1182,38	1497	1250,78

Tableau 3 - Personnel académique effectif en nombre de personnes (Prs) et en ETP exprimé par grade et par sexe
- Années 2003 - 2008 - 2012

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

Grades		2003		2008		2012	
		Prs	ETP	Prs	ETP	Prs	ETP
Professeur ordinaire	M	173	171,68	165	164,85	177	176,65
	F	10	10,00	12	12,00	21	20,95
	Tot	183	181,68	177	176,85	198	197,60
Professeur extraordinaire	M	52	13,09	41	7,88	31	8,49
	F	1	0,07	1	0,18	4	0,69
	Tot	53	13,16	42	8,06	35	9,19
Professeur tps plein	M	151	150,45	132	132,00	118	116,93
	F	26	26,00	36	36,00	43	42,60
	Tot	177	176,45	168	168,00	161	159,53
Professeur tps partiel	M	56	16,08	43	9,95	101	17,92
	F	10	3,11	12	3,89	22	5,00
	Tot	66	19,19	55	13,84	123	22,92
Chargé de cours tps plein	M	75	75,00	71	13,66	87	86,75
	F	20	20,00	19	4,58	44	43,50
	Tot	95	95,00	90	18,24	131	130,25
Chargé de cours tps partiel	M	79	17,48	26	26,00	292	35,26
	F	23	6,97	13	13,00	120	17,43
	Tot	102	24,45	39	39,00	412	52,70
Chargé de cours temp. tps plein	M	24	24,00	10	2,96		
	F	9	9,00	5	2,05		
	Tot	33	33,00	15	5,01		
Chargé de cours temp. tps partiel	M	9	2,50	0	0,00		
	F	5	2,37	0	0,00		
	Tot	14	4,87	0	0,00		
Chargé de cours visiteur tps partiel	M	152	18,24	177	17,04		
	F	57	6,82	81	9,75		
	Tot	209	25,06	258	26,79		
Maître de conférence et/ou Maître de conf. invité et/ou Chargé conf. visiteur tps partiel	M	161	17,16	174	16,44	217	22,50
	F	34	3,42	54	3,99	95	8,48
	Tot	195	20,58	228	20,43	312	30,98
Suppléant tps partiel	M	1	0,03	0	0,00		
	F	0	0,00	0	0,00		
	Tot	1	0,03	0	0,00		
Total personnel académique	M	984	511,66	954	451,18	1023	464,51
	F	199	88,09	260	105,89	349	138,65
	Tot	1183	599,75	1214	557,07	1372	603,16

Tableau 4 - Personnel académique - Evolution de la proportion de femmes aux niveaux de la carrière scientifique et académique- entre 2003 -2008 – 2012

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

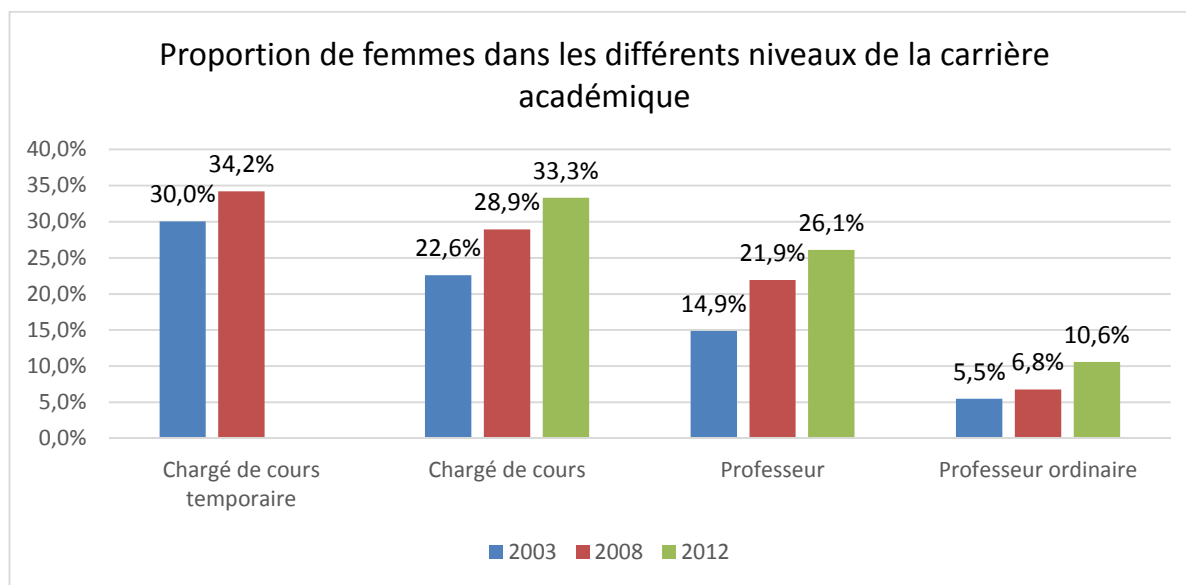


Tableau 5 - Personnel scientifique - Effectif en nombre de personnes (Prs) et en ETP exprimé par grade et par sexe - Années 2003 - 2008 - 2012

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

Grades		2003		2008		2012	
		Prs	ETP	Prs	ETP	Prs	ETP
Assistant	M	217	175,22	216	182,80	241	204,29
	F	222	165,80	214	171,33	247	196,68
	Tot	439	341,02	430	354,13	488	400,97
Assistant chargé d'exercices	M	2	0,45	9	2,18	13	4,36
	F	4	0,85	10	2,51	14	3,29
	Tot	6	1,30	19	4,69	27	7,65
Premier assistant	M	6	4,45	2	2,00	1	1,00
	F	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Tot	6	4,45	2	2,00	1	1,00
Chef de travaux et/ou Répétiteur	M	40	38,83	17	16,50	11	11,00
	F	12	11,50	6	5,50	3	3,00
	Tot	52	50,33	23	22,00	14	14,00
Agrégé de Faculté	M	6	6,00	1	1,00		
	F	0	0,00	0	0,00		
	Tot	6	6,00	1	1,00		
Conservateur	M	3	3,00	1	1,00		
	F	0	0,00	0	0,00		
	Tot	3	3,00	1	1,00		
Maître de langue et/ou Collaborateur pédagogique	M	11	8,13	9	5,38	17	14,04
	F	33	26,89	27	22,28	56	41,44
	Tot	44	35,02	36	27,66	73	55,48
Premier maître de langue et/ou Maître de langue principal	M	4	4,00	7	7,00		
	F	8	6,75	14	13,75		
	Tot	12	10,75	21	20,75		
Total personnel scientifique	M	289	240,08	262	217,86	283	234,68
	F	279	211,79	271	215,37	320	244,41
	Tot	568	451,87	533	433,23	603	479,09

Tableau 6 - Personnel scientifique - Evolution de la proportion d'hommes et de femmes dans le personnel scientifique - entre 2003 - 2008 – 2012

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

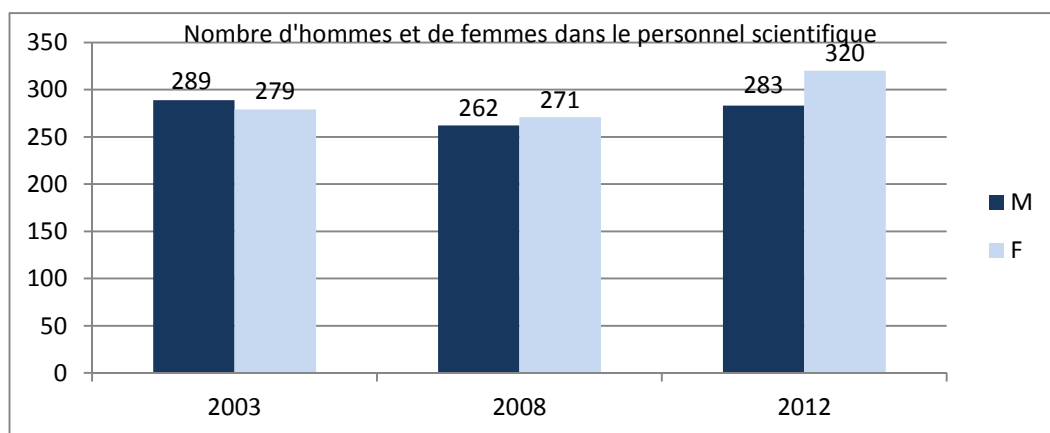


Tableau 7 - Personnel administratif et technique - Effectif en nombre de personnes (Prs) et en ETP exprimé par catégorie de grade et par sexe - Années 2003 - 2008 – 2012

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

Catégorie de grade		2003		2008		2012	
		Prs	ETP	Prs	ETP	Prs	ETP
Personnel de direction	M	111	93,83	100	84,78	92	80,85
	F	153	116,31	191	150,16	222	179,65
	Tot	264	210,14	291	234,94	314	260,50
Personnel administratif	M	61	57,60	69	62,75	73	65,30
	F	462	362,02	464	359,63	490	383,80
	Tot	523	419,62	533	422,38	563	449,10
Personnel adjoint à la recherche	M	190	176,85	206	186,55	200	180,38
	F	133	105,07	164	131,29	162	128,24
	Tot	323	281,92	370	317,84	362	308,62
Personnel de gestion	M	35	32,00	10	7,00	6	5,00
	F	25	22,87	2	1,50	8	6,63
	Tot	60	54,87	12	8,50	14	11,63
Personnel spécialisé	M	178	166,45	165	156,15	172	165,30
	F	53	42,32	57	42,57	72	55,63
	Tot	231	208,77	222	198,72	244	220,93
Total P.A.T.G.	M	575	526,73	550	497,23	543	496,83
	F	826	648,59	878	685,15	954	753,95
	Tot	1401	1175,32	1428	1182,38	1497	1250,78

Tableau 8 - Personnel administratif et technique - Evolution du pourcentage de femmes dans le personnel administratif et technique - entre 2003 - 2008 – 2012

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

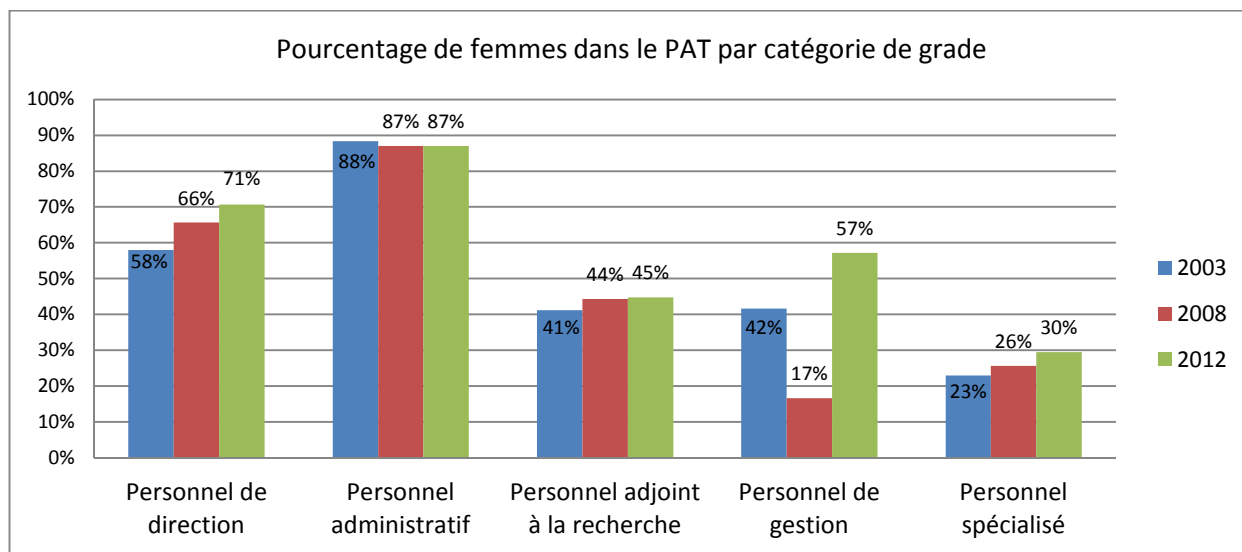


Tableau 9 – Personnels hors cadre - Effectif en ETP des personnels hors cadre - en 2003 (situation évaluée au 1^{er} février 2003)

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

E.T.P. par source de financement	Personnel scientifique sous contrat			Boursiers de doctorat *			P.A.T.G			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
1. F.N.R.S., FONDS ASSOCIÉS ET TÉLÉVIE												
1.1. Personnel scientifique et technique												
1.1.1. Mandats à durée déterminée												
1.1.1.1. Aspirants				66,0	50,0	116,0				66,0	50,0	116,0
1.1.1.2. Chargés de recherche	7,0	9,0	16,0							7,0	9,0	16,0
1.1.1.3. Grants F.N.R.S.					1,0	1,0					1,0	1,0
1.1.1.4. Bourses spéciales de doctorat												
1.1.1.5. Bourses F.R.I.A.				70,0	60,0	130,0				70,0	60,0	130,0
1.1.1.6. Collaborateurs scientifiques	20,0	13,0	33,0							20,0	13,0	33,0
1.1.1.7. Grants Télévie				9,0	16,0	25,0				9,0	16,0	25,0
1.1.2. Personnel à durée indéterminée												
1.1.2.1. Personnel des Fonds associés	33,0	5,0	38,0				9,0		9,0	42,0	5,0	47,0
1.1.2.2. Mandats du plan d'expansion du pers. scient. F.N.R.S.	39,0	16,0	55,0							39,0	16,0	55,0
1.2. Personnel sous convention												
1.2.1. Fonds associés (toutes subventions, y compris la Loterie N.)	11,0	6,6	17,6	1,0	2,0	3,0	24,5	6,0	30,5	36,5	14,6	51,1
1.2.2. Télévie												
2. RESSOURCES FÉDÉRALES												
2.1. PAI et programmes d'impulsion												
2.1.1. PAI	10,2	3,4	13,6	17,0	11,0	28,0	3,5	7,6	11,1	30,6	22,0	52,6
2.1.2. Programmes d'impulsion	30,7	18,6	49,2	3,0	6,0	9,0	6,3	7,5	13,8	40,0	32,1	72,0
2.2. Conventions autres ministères fédéraux												
2.2.1. Conventions agriculture	7,1	1,0	8,1				6,0	1,0	7,0	13,1	2,0	15,1
2.2.2. Autres ministères fédéraux	1,1	0,2	1,3				4,0	6,6	10,6	5,1	6,8	11,9
3. COMMUNAUTÉ FRANCAISE												

3.1. Fonds spéciaux de recherche	22,7	9,4	32,1	46,0	38,0	84,0				68,7	47,4	116,1
3.2. Actions concertées	7,8	14,4	22,2	26,0	12,0	38,0	5,2	8,0	13,2	39,0	34,4	73,4
3.3. Initiatives ministérielles et autres Communauté française	2,6	4,8	7,4				1,0	2,5	3,5	3,6	7,3	10,9
4. RÉGIONS												
4.1. Région wallonne	91,4	50,9	142,3	1,0	2,0	3,0	50,5	36,4	86,9	142,9	89,3	232,2
4.2. Région bruxelloise	4,0	2,0	6,0				1,0	0,5	1,5	5,0	2,5	7,5
4.3. Région flamande				1,0		1,0				1,0		1,0
5. AUTRES FONDS PUBLICS BELGES												
5.1. Communauté germanophone												
5.2. Autres fonds publics belges	1,1	0,8	1,9				2,0	3,3	5,3	3,1	4,1	7,2
6. FONDS PUBLICS EUROPÉENS, ÉTRANGERS ET INTERNATIONAUX												
6.1. Union européenne	59,9	39,5	99,4	16,0	16,0	32,0	14,8	14,5	29,3	90,7	70,0	160,7
6.1.1. Feder												
6.1.2. FSE												
6.1.3. Autres U.E.												
6.2. Autres fonds publics étrangers et internationaux	6,0	2,0	8,0	1,0		1,0	2,0		2,0	9,0	2,0	11,0
6.2.1. Gouvernements étrangers												
6.2.2. Organisations internationales												
6.3. Autres moyens financiers dépendant de l'étranger												
7. ENTREPRISES ET AUTRES SOURCES DE FINANCEMENT												
7.1. Entreprises belges et étrangères												
7.1.1. Entreprises belges	9,1	7,9	17,0	2,0	5,0	7,0	5,7	11,5	17,2	16,8	24,4	41,2
7.1.1.1. Entreprises privées												
7.1.1.2. Entreprises publiques												
7.1.1.3. Centres de recherche												
7.1.2. Entreprises étrangères	7,0	7,0	14,0	2,0	4,0	6,0	6,5	12,3	18,8	15,5	23,3	38,8
7.2. Autres ressources extérieures	32,0	39,9	71,9	16,0	19,0	35,0	46,0	57,8	103,7	93,9	116,7	210,6
7.3. Revenus propres	2,0	1,2	3,2	1,0		1,0	12,0	30,4	42,4	15,0	31,6	46,6
Total	404,6	252,5	657,1	278,0	242,0	520,0	199,9	205,8	405,7	882,5	700,3	1582,8

* Boursiers de doctorat et de post-doctorat assujettis à la sécurité sociale en application de l'A.R. du 5 juillet 1996 (M.B. du 29 août 1996).

Tableau 10 – Personnels hors cadre - Effectif en ETP des personnels hors cadre - en 2008 (situation évaluée au 1^{er} février 2008)

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

E.T.P. par source de financement	Personnel académique et scientifique sous contrat			Boursiers de doctorat *			Personnel technique et assimilé			Autres catégories de personnel			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
1. F.R.S.-FNRS, FONDS ASSOCIÉS ET TÉLÉVIE															
1.1. Personnel rémunéré directement par le F.R.S.-FNRS															
1.1.1. F.R.S.-FNRS et Fonds associés	83,0	55,0	138,0	81,0	74,0	155,0	4,0		4,0				168,0	129,0	297,0
1.1.2. F.R.S.-FNRS - Plan d'expansion	50,0	19,0	69,0										50,0	19,0	69,0
1.1.3. FRIA				98,0	66,0	164,0							98,0	66,0	164,0
1.1.4. Télévie	11,0	22,0	33,0										11,0	22,0	33,0
1.2. Personnel sous convention															
1.2.1. Fonds associés (toutes sub.)	7,0	6,0	13,0	11,0	12,0	23,0	18,8	8,1	26,9	3,6		3,6	40,4	26,1	66,5
1.2.2. Télévie				1,0	1,0	2,0					2,0	2,0	1,0	3,0	4,0
2. RESSOURCES FÉDÉRALES															
2.1. PAI et programmes d'impulsion															
2.1.1. PAI	5,5	9,3	14,8	26,0	12,0	38,0	3,3	3,0	6,3	0,2	4,4	4,6	35,0	28,7	63,6
2.1.2. Programmes d'impulsion	7,1	9,4	16,4	2,0	2,0	4,0	5,1	5,1	10,2		1,5	1,5	14,2	17,9	32,1
2.2. Conventions autres ministères fédéraux															
2.2.1. Conventions agriculture	3,0	2,0	5,0		1,0	1,0	0,3	1,0	1,3	0,4		0,4	3,7	4,0	7,7
2.2.2. Autres ministères fédéraux	12,6	13,0	25,6		1,0	1,0		5,0	5,0	0,5	2,8	3,3	13,1	21,8	34,9
3. COMMUNAUTÉ FRANÇAISE															
3.2. Actions concertées	7,1	8,5	15,6	32,0	30,0	62,0	2,2	6,0	8,2	0,2	3,5	3,7	41,5	48,0	89,4
3.3. Initiatives ministérielles et autres Communauté française	0,3	1,3	1,6					0,8	0,8		2,0	2,0	0,3	4,0	4,3

4. <u>RÉGIONS</u>	131,5	70,4	201,8	2,0	2,0	4,0	41,0	25,5	66,5	4,2	15,2	19,4	178,6	113,1	291,7
4.1. Région wallonne															
4.2. Région bruxelloise	2,0	5,2	7,2	2,0		2,0	2,0	1,5	3,5	1,0	1,2	2,2	7,0	7,8	14,8
4.3. Région flamande				1,0		1,0							1,0		1,0
5. <u>AUTRES FONDS PUBLICS BELGES</u>															
5.1. Communauté germanophone															
5.2. Autres fonds publics belges	0,5	1,3	1,8		1,0	1,0	2,0	2,0	4,0		2,3	2,3	2,5	6,6	9,1
6. <u>FONDS PUBLICS EUROPÉENS, ÉTRANGERS ET INTERNATIONAUX</u>															
6.1. Union européenne															
6.1.1. Feder															
6.1.2. FSE	0,3	0,5	0,8										0,3	0,5	0,8
6.1.3. Programme cadre de R&D (PCRD)	30,5	18,5	49,0	12,0	10,0	22,0	11,0	4,3	15,3	0,3	4,0	4,3	53,7	36,8	90,5
7. <u>ENTREPRISES ET AUTRES SOURCES DE FINANCEMENT</u>															
7.1. Entreprises belges et étrangères															
7.1.1. Entreprises belges															
7.1.1.1. Entreprises privées	3,3	7,4	10,7	7,0	2,0	9,0	1,8	4,3	6,1	1,6	6,0	7,6	13,7	19,7	33,5
7.1.1.2. Entreprises publiques	1,0		1,0										1,0		1,0
7.1.1.3. Centres de recherche															
7.1.2. Entreprises étrangères	2,8	3,7	6,5	2,0	1,0	3,0	1,0	1,9	2,9	1,0	0,5	1,5	6,8	7,1	13,9
7.2. Autres ressources extérieures	19,5	18,9	38,4	14,0	21,0	35,0	21,0	14,7	35,7	10,1	21,3	31,4	64,7	75,8	140,5
7.3. Revenus propres	1,0	3,6	4,6	20,0	23,0	43,0	27,8	11,5	39,3	3,1	26,9	30,0	51,9	65,0	116,9
TOTAL GÉNÉRAL	389,3	281,3	670,6	350,0	310,0	660,0	142,8	95,1	237,9	28,6	94,9	123,5	910,7	781,3	1692,0

* Boursiers de doctorat et de post-doctorat assujettis à la sécurité sociale en application de l'A.R. du 5 juillet 1996 (M.B. du 29 août 1996).

Tableau 11 – Personnels hors cadre - Effectif en ETP des personnels hors cadre - en 2012 (situation évaluée au 1^{er} février 2012)

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

ETP par source de financement	Personnel académique et scientifique sous contrat			Boursiers*			Personnel technique et assimilés			Autres catégories de personnel			TOTAL		
	H	F	Tot.	H	F	Tot.	H	F	Tot.	H	F	Tot.	H	F	Tot.
1. F.R.S.-FNRS, Fonds associés et Télévie															
<u>1.1. Personnel rémunéré directement par le F.R.S.-FNRS</u>															
1.1.1. F.R.S.-FNRS et Fonds associés	112,0	72,0	184,0	66,0	85,0	151,0	2,0		2,0				180,0	157,0	337,0
1.1.2. F.R.S.-FNRS - Plan d'expansion	44,0	19,0	63,0										44,0	19,0	63,0
1.1.3. FRIA				88,0	79,0	167,0							88,0	79,0	167,0
1.1.4. Télévie	3,0		3,0	11,0	26,0	37,0							14,0	26,0	40,0
<u>1.2. Personnel sous convention</u>															
1.2.1. Fonds associés (toutes subv)	10,5	8,6	19,1	28,0	28,0	56,0	12,0	4,2	16,2	3,2		3,2	53,7	40,8	94,5
1.2.2. Télévie				2,0	4,0	6,0	3,0		3,0		1,0	1,0	5,0	5,0	10,0
2. Ressources fédérales															
<u>2.1. PAI et programmes d'impulsion</u>															
2.1.1. PAI	5,0	4,0	9,0	11,0	6,0	17,0	1,0	2,7	3,7	1,2	3,4	4,6	18,1	16,1	34,3
2.1.2. Programmes d'impulsion	5,4	5,0	10,4	2,0	1,0	3,0	3,0	4,0	7,0				10,4	10,0	20,4
<u>2.2. Conventions autres ministères fédéraux</u>															
2.2.1. Conventions agriculture															
2.2.2. Autres ministères fédéraux	10,3	12,7	23,0	3,0	1,0	4,0	1,0	4,0	5,0		2,8	2,8	14,3	20,5	34,8
3. Communauté française															
3.1. Fonds spéciaux de recherche	2,0	3,0	5,0	33,0	35,0	68,0	0,5	3,5	4,0	1,0		1,0	36,5	41,5	78,0
3.2. Actions concertées	5,3	5,3	10,5	34,0	26,0	60,0	3,5	2,4	5,8	0,2	1,9	2,2	42,9	35,5	78,5
3.3. Initiatives ministérielles et autres CF	0,8	0,7	1,5					1,3	1,3	1,0	2,3	3,3	1,8	4,2	6,0
4. Régions															
4.1. Région wallonne	128,3	73,0	201,3	3,0	8,0	11,0	39,5	36,9	76,4	8,0	21,1	29,1	178,9	138,9	317,8
4.2. Région bruxelloise	12,4	8,9	21,3	6,0	4,0	10,0	3,7	4,1	7,8	1,0	0,6	1,6	23,1	17,6	40,7
4.3. Région flamande	1,0		1,0		1,0	1,0							1,0	1,0	2,0
5. Autres fonds publics belges															
5.1. Communauté germanophone							2,3		2,3	1,0		1,0	3,3		3,3
5.2. Autres fonds publics belges	0,5	0,1	0,6		2,0	2,0					0,3	0,3	0,5	2,4	2,9
6. Fonds publics européens, étrangers et internationaux															
<u>6.1. Union européenne</u>															
6.1.1. Feder															

6.1.2. FSE		0,5	0,5											0,5	0,5
6.1.3. Programme cadre de R&D (PCRD)	30,4	19,5	49,8	26,0	22,0	48,0	5,2	4,4	9,6	0,3	1,5	1,8	61,8	47,4	109,2
6.1.4. Autres U.E.	2,5	1,0	3,5	5,0		5,0	1,0		1,0		1,6	1,6	8,5	2,6	11,1
6.2. Autres fonds publics étrangers et internationaux															
6.2.1. Gouvernements étrangers															
6.2.2. Organisations internationales	4,0	2,8	6,8		4,0	4,0							4,0	6,8	10,8
6.3. Autres moyens financiers dépendant de l'étranger		1,0	1,0							0,3		0,3	0,3	1,0	1,3
7. Entreprises et autres sources de financement															
7.1. Entreprises belges et étrangères															
7.1.1. Entreprises belges															
7.1.1.1. Entreprises privées	8,8	7,1	15,9	6,0	12,0	18,0	5,1	4,6	9,7	3,2	9,6	12,8	23,1	33,3	56,4
7.1.1.2. Entreprises publiques															
7.1.1.3. Centres de recherche															
7.1.2. Entreprises étrangères	6,3	3,3	9,6	1,0	3,0	4,0	2,4	4,3	6,7	2,0	1,0	3,0	11,6	11,6	23,2
7.2. Autres ressources extérieures	17,3	19,8	37,1	28,0	27,0	55,0	21,9	10,5	32,4	3,8	23,5	27,3	71,0	80,8	151,8
7.3. Revenus propres	7,7	15,0	22,7	47,0	23,0	70,0	34,5	11,5	45,9	17,9	53,9	71,8	107,1	103,3	210,4
TOTAL GÉNÉRAL	417,5	282,1	699,6	400,0	397,0	797,0	141,4	98,2	239,6	44,1	124,5	168,6	1002,9	901,9	1904,8

* Boursiers de doctorat et de post-doctorat assujettis à la sécurité sociale en application de l'A.R. du 5 juillet 1996 (M.B. du 29 août 1996).

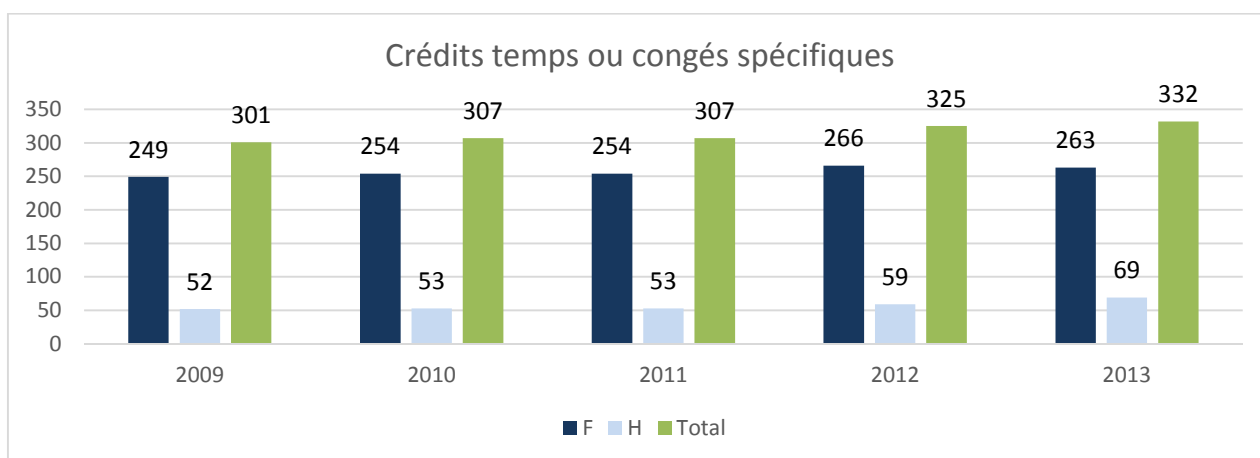
1.2.2. Bénéficiaires d'un crédit temps ou d'un congé spécifique par genre

Le tableau 12 montre, pour l'ensemble des catégories du personnel au cadre de l'UCL, le nombre d'hommes et de femmes bénéficiaires d'un crédit temps ou de congés spécifiques entre 2009 et 2013 pour l'ensemble des personnels de l'UCL. Comme le souligne le graphique joint au tableau, le nombre de femmes ayant pu bénéficier d'un crédit temps ou de congés spécifiques est jusqu'à 5 fois supérieure au nombre d'hommes.

Tableau 12 – Ensemble des personnels - Nombre d'hommes et de femmes ayant obtenu un crédit-temps ou un congé spécifique - entre 2009-2010 et 2013-2014

Source : UCL

Année académique	2009-2010			2010-2011			2011-2012			2012-2013			2013-2014		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Congé >=50 ans	94	28	122	107	30	137	107	30	137	99	31	130	95	30	125
Congé parental	81	14	95	86	12	98	86	12	98	101	17	118	106	26	132
Congé soins mbre famille	1		1	5	1	6	5	1	6	7	1	8	5	0	5
Crédit temps classique	73	10	83	56	10	66	56	10	66	59	10	69	5	13	70
Total	249	52	301	254	53	307	254	53	307	266	59	325	211	69	332



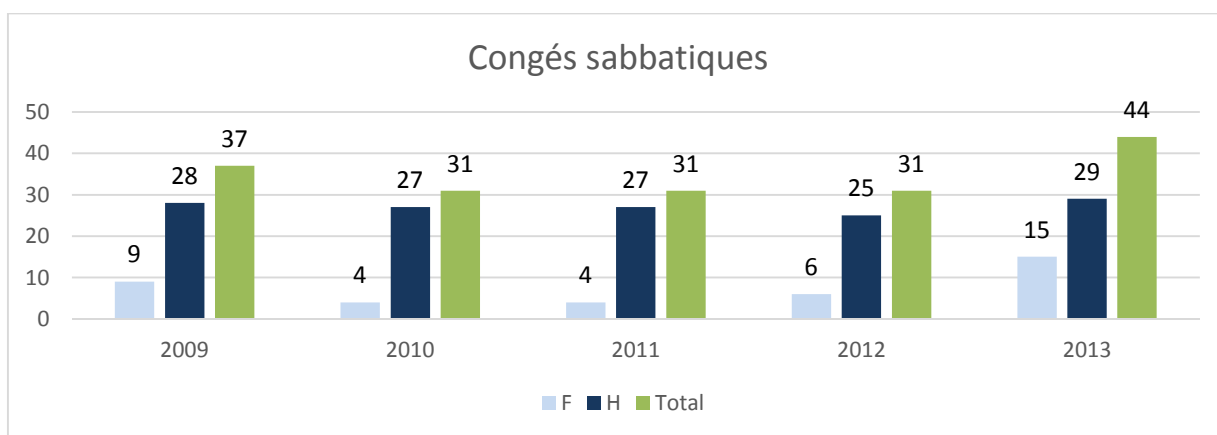
1.2.3. Membres du personnel académique bénéficiaires d'un congé sabbatique par genre

Contrairement au tableau 12, le tableau 13 et son graphique montrent que le nombre de femmes bénéficiaires d'un congé sabbatique (rémunéré ou non) était, entre 2009 et 2013, de 3 à 6 fois moindre que le nombre d'hommes en bénéficiant. Mais qu'en 2013-2014, cette proportion est descendue à moins de 2, vraisemblablement sous l'impulsion de la nouvelle politique décrite au point 2.2.2. du présent rapport et mise en œuvre depuis 2013.

Tableau 13 - Personnel académique - Nombre d'hommes et de femmes ayant obtenu un congé sabbatique - entre 2009-2010 et 2013-2014

Source : UCL

Année académique	2009-2010			2010-2011			2011-2012			2012-2013			2013-2014		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Congé sabbatique	8	27	35	4	26	30	4	26	30	6	25	31	15	28	43
Congé sabbatique non rém.	1	1	2		1	1		1	1	0	0	0	0	1	1
Total	9	28	37	4	27	31	4	27	31	6	25	31	15	29	44



1.2.4. Membres du personnel académique et scientifique au cadre et/ou rattachés à l'UCL bénéficiaires d'un subside du FRS-FNRS pour des séjours à l'étranger par genre

Conformément aux dispositions réglementaires du FRS-FNRS⁷ en vigueur actuellement, les chercheurs des institutions de la Communauté française de Belgique peuvent bénéficier de différentes formes de subsides pour effectuer des séjours à l'étranger :

- 1) Bourses de séjour scientifique (d'une durée de un à trois mois, période pouvant être renouvelée deux fois). Ces bourses permettent de couvrir :
 - Les frais de séjour à raison de 1.300 euros par mois ;
 - Les frais de voyage.
- 2) Crédits pour brefs séjours à l'étranger. Ces crédits sont, selon les termes du FRS-FNRS et à la différence des bourses de séjour scientifique, destinées à des « chercheurs hautement qualifiés ». Ces bourses permettent de couvrir :
 - Les frais de séjour à raison de 50 euros par jours, avec un maximum de 2.500 euros ;
 - Les frais de voyage.
- 3) Réunions scientifiques (en Europe ou hors Europe). Ces bourses permettent de couvrir les frais de voyage (en ne dépassant pas le coût du trajet en avion aller-retour de Belgique au point de destination) afin de pouvoir participer activement à un congrès.

Le tableau 14 reprend le nombre d'hommes et de femmes, membres du personnel académique et/ou scientifique de l'UCL, ayant obtenu un subside du FRS-FNRS pour des séjours à l'étranger, soit dans le cadre de congrès (en Europe et hors Europe) soit dans le cadre de séjour scientifique (en Europe et hors Europe). Les données reprises dans le tableau ainsi que le graphique 14 soulignent que les femmes bénéficient essentiellement de subsides pour des séjours en Europe.

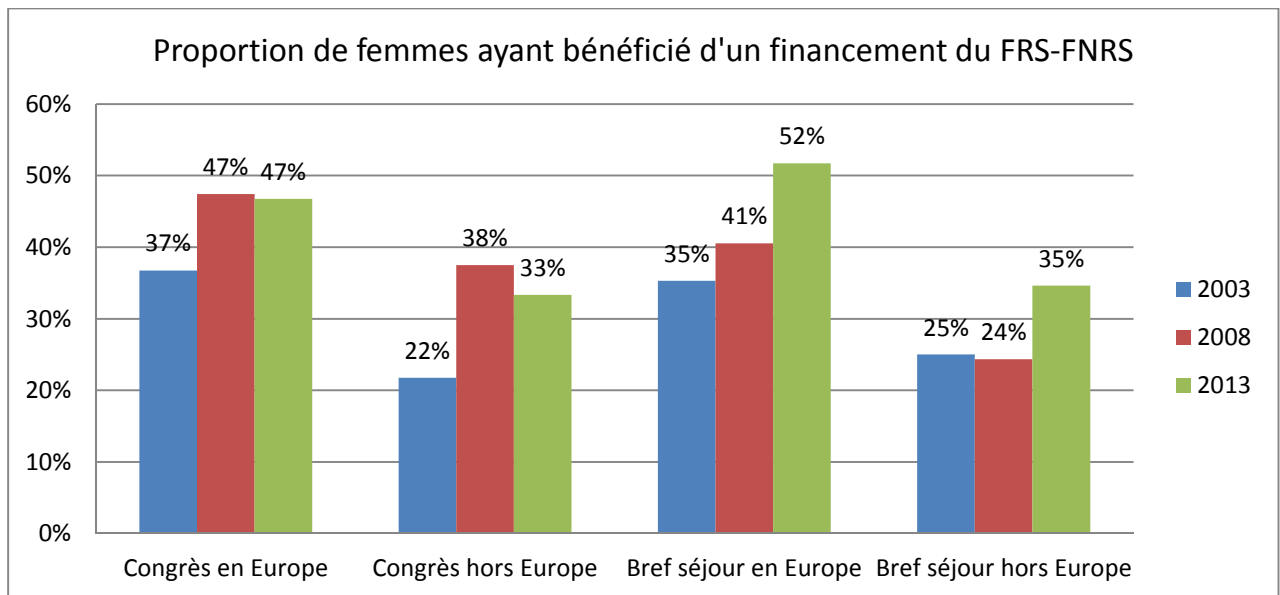
- Afin de ne pas atomiser cette lecture, il conviendrait de pouvoir comparer ces données avec le nombre de demandes introduites par des hommes et des femmes auprès du FRS-FNRS afin de pouvoir bénéficier d'un subside pour des séjours à l'étranger.

Tableau 14 – Nombre d'hommes et de femmes ayant obtenu un subside du FRS-FNRS pour des séjours à l'étranger - en 2003, 2008, 2013

Source : F.R.S - FNRS

	2003			2008			2013		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Congrès en Europe	124	72	196	112	101	213	114	100	214
Congrès hors Europe	54	15	69	80	48	128	60	30	90
Bref séjour en Europe	22	12	34	22	15	37	28	30	58
Bref séjour hors Europe	18	6	24	28	9	37	34	18	52

⁷ Cf. http://www.fnrs.be/docs/Reglement-et-documents/FRS-FNRS_Reglement.pdf



1.2.5. Bénéficiaires d'une formation professionnelle continue

Différents acteurs internes à l'UCL organisent des activités – à caractère formel ou moins formel - visant le développement des compétences (métiers ou transversales) du personnel. Construit dans le cadre du bilan social, le tableau repris ci-dessous est constitué à partir des informations recueillies auprès des différentes entités de l'UCL qui organisent des actions de formation pour le personnel (de leur entité ou d'autres entités).

Il est nécessaire de préciser que :

- l'inventaire reste incomplet : malgré les efforts développés pour s'assurer que toutes les formations proposées soient bien répertoriées, il manque encore des informations sur les formations organisées dans certaines entités de l'université.
- les données provenant de différentes sources, certaines personnes peuvent être comptabilisées plusieurs fois ; dès lors, le nombre d'heures de formation reflète mieux la réalité de l'activité.

Tableau 15 – Ensemble des personnels - Nbre d'hommes et de femmes ayant suivi une formation professionnelle continue destinée au personnel⁸ en 2012-2013 et 2013- 2014

Source : UCL

Année académique	2012-2013			2013-2014		
	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de travailleurs concernés	2.449	2.608	5.057	2.367	2.074	4.441
Nombre d'heures de formation	57.383	41.785	99.168	47.943	41.830	89.773

⁸ « Rapport d'activité 2012-2013 et 2013-2014 – Développement des compétences du personnel à l'UCL ». Université catholique de Louvain - RHUM - Cellule Formation.

1.2.6. Composition des commissions de sélection et de promotion du personnel académique

La procédure de recrutement des nouveaux académiques est guidée par le *Règlement de procédure n° 1 annexé au Statut académique* (Mars 2010). Les propositions de compositions des commissions de sélection, chargées d'examiner les candidatures aux postes académiques vacants, sont introduites par les différents secteurs concernés et sont validées par le Conseil rectoral. Notons que ne peuvent être proposés pour composer ces commissions de sélection, les professeurs revêtus du grade de *professeur ordinaire*.

Le tableau 16 montre, par secteur (Secteur des Sciences Humaines, Secteur des Sciences de la Santé et Secteur des Sciences et Technologies), l'évolution de la proportion de femmes dans les commissions de sélection du personnel académique, de 2009 à 2013. Hormis, une récession ponctuelle par rapport au panorama global, et la représentation ponctuellement élevée en 2012 dans le Secteur des Sciences de la Santé (mais aussi comparativement aux deux autres secteurs pour l'ensemble de la période envisagée), le pourcentage de femmes dans les commissions de sélection est globalement en légère et progressive hausse depuis 2009.

- Il serait intéressant de se pencher sur les raisons de cette augmentation de la représentation des femmes : est-elle liée à un souci de parité ? est-elle guidée par la nature des postes ouverts ? par l'un et l'autre ? par d'autres arguments ?

Le tableau 17 quant à lui montre l'évolution de la proportion de femmes candidates à un poste académique par rapport au nombre de femmes recrutées à un poste académique, entre 2009 et 2013 ;

Le tableau 18 montre l'évolution de la proportion d'hommes et de femmes dans les commissions de promotion du personnel académique entre 2009 et 2013, mais cette fois à l'échelle institutionnelle.

Le tableau 19 concerne l'évolution du pourcentage d'hommes et de femmes occupant la fonction de président dans les commissions de promotion du personnel académique. Après une absence de représentation en 2009, les années suivantes ont progressivement augmenté pour culminer en 2013 à 33 %.

- Pour ces deux tableaux, la répartition sectorielle serait à ce niveau intéressante, notamment en comparaison avec le tableau 16.

Tableau 16 – Evolution de la proportion de femmes dans les commissions de sélection du personnel académique - entre 2009 et 2013

Source : UCL

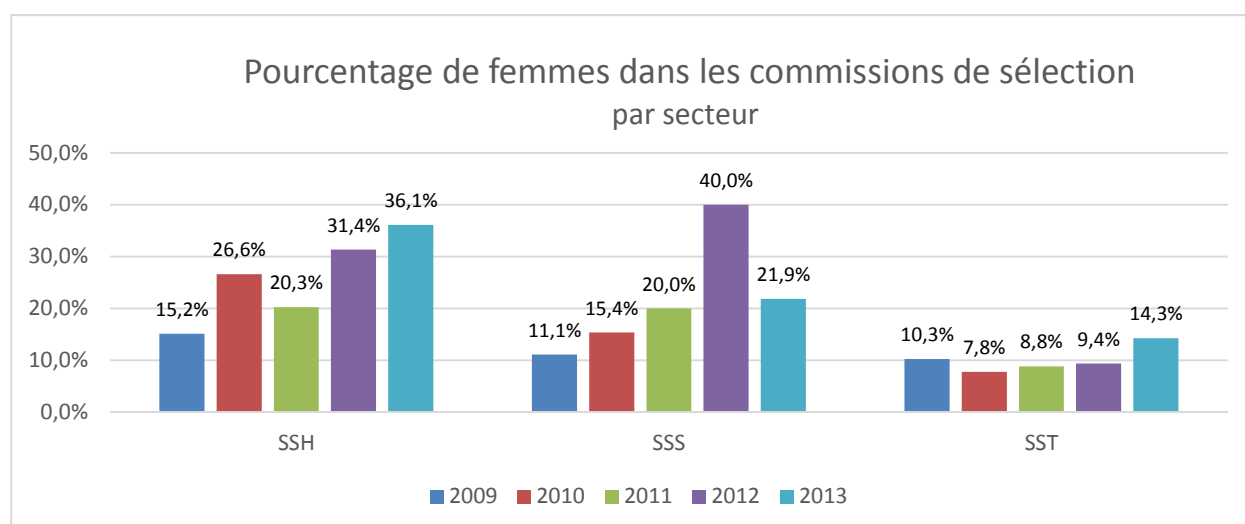


Tableau 17 - Evolution de la proportion de femmes candidates à un poste académique par rapport de femmes recrutées à un poste académique - entre 2009 et 2013

Source : UCL

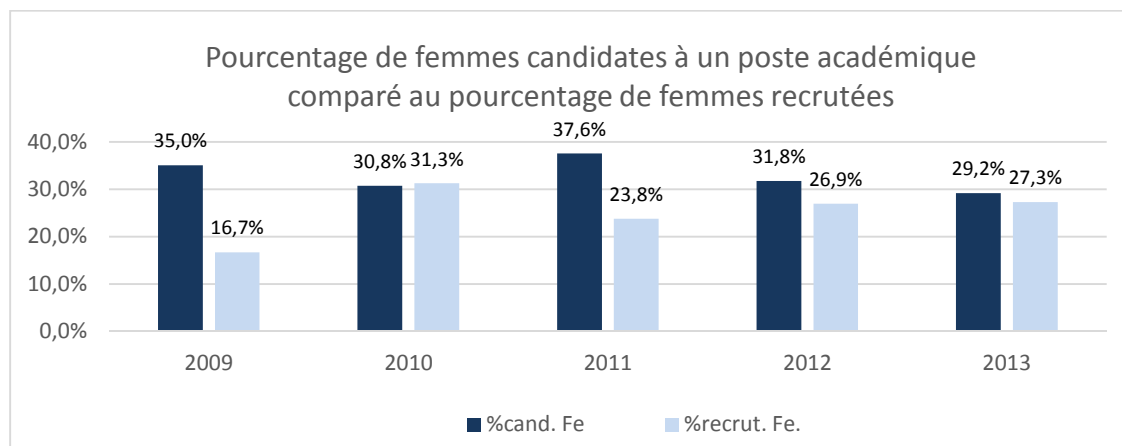


Tableau 18 - Evolution de la proportion d'hommes et de femmes dans les commissions de promotion du personnel académique - entre 2009 et 2013

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

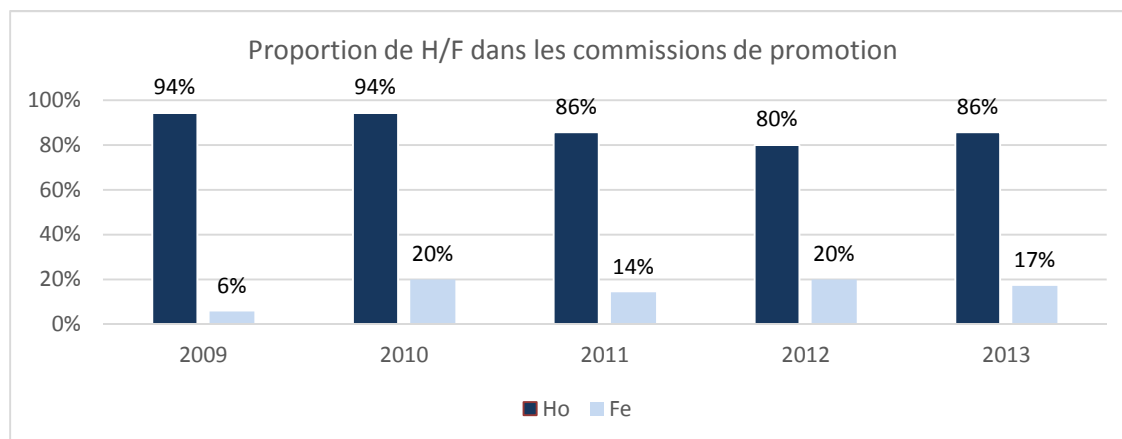
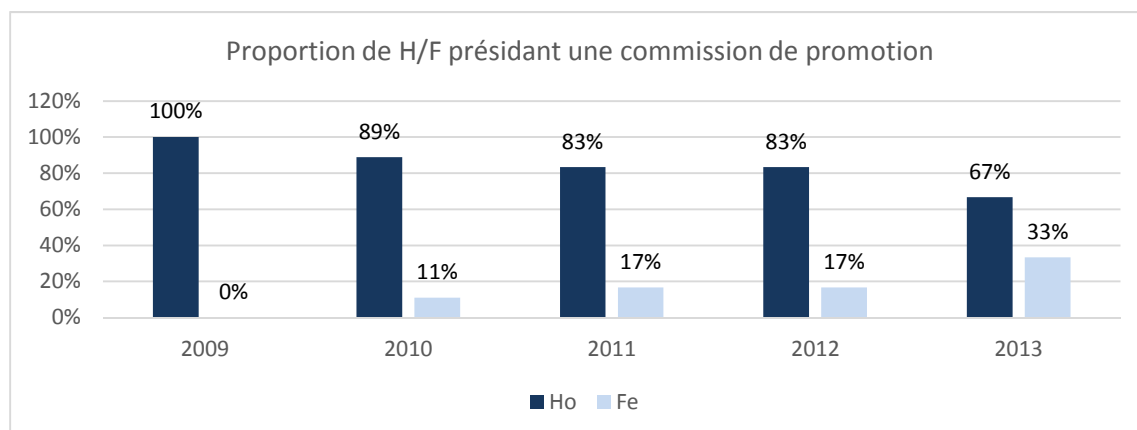


Tableau 19 - Evolution de la proportion d'hommes et de femmes occupant la présidence dans les commissions de promotion du personnel académique - entre 2009 et 2013

Source : UCL



1.3. La communauté étudiante

Comme dans la majorité des universités francophones de Belgique, depuis les années 2000, à l'UCL, le nombre d'étudiantes dépasse le nombre d'étudiants⁹.

1.3.1. Les étudiants

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 CFWB est répartie en vingt-un domaines d'études, eux-mêmes regroupés en trois secteurs : Sciences humaines et sociales, Santé et Sciences techniques. Les informations reprises dans les tableaux 20 à 24 organisent les informations selon ces catégories.

Alors que le tableau 20 donne la vision évolutive et globale du pourcentage d'étudiantes inscrites par domaine d'études, de 2002 à 2012, le tableau 21 détaille la répartition d'hommes et de femmes inscrits à l'UCL par domaine d'études en 2011-2012, ainsi que le pourcentage de femmes.

À l'UCL, les trois domaines où les femmes sont les plus nombreuses sont :

- 1) La criminologie (78%)
- 2) Les sciences psychologiques et de l'éducation (78%)
- 3) Les langues et lettres (77%)

Tandis que les domaines où les femmes sont le moins nombreuses proportionnellement aux hommes sont :

- 1) Les Sciences économiques et de gestion (35%)
- 2) Les Sciences (32%)
- 3) Les Sciences de l'Ingénieur (20%)¹⁰

Tandis que les tableaux 22, 23 et 24 développent toujours ces mêmes informations, par genre, par domaines d'études et par catégorie (1^{er} cycle de base, 2^e cycle de base, doctorat) en 2001-2002, 2006-2007, 2011-2012.

En application du décret du 31 mars 2004 de la CFWB, l'accès aux études universitaires peut également être envisagé par le biais de la Valorisation des Acquis de l'Expérience à l'université (VAE)¹¹, sans limite d'âge ou de diplôme minimal. Le tableau 25 donne la répartition des hommes et des femmes ayant accédé à l'UCL par VAE.

Enfin, des hommes et des femmes, déjà engagés dans la vie professionnelle, peuvent choisir de revenir à l'université pour suivre un programme de formation continue¹². Il existe différents types de programmes : les programmes **diplômants**¹³, **certifiants**¹⁴ ou **qualifiants**¹⁵.

⁹ P. 52-53

¹⁰ Notons que le pourcentage de femmes dans le domaine des Sciences religieuses et théologie (20%) est identique et également bas.

¹¹ Deux types de procédures sont possibles : 1) **La VAE – Admission (VAE-A)** à un master (programme de 2^e cycle) (ou à un certificat) pour toute personne pouvant justifier au minimum de cinq années d'expérience personnelle et/ou professionnelle dans un domaine particulier, sans posséder le diplôme de premier cycle requis (bachelier universitaire ou non universitaire) ni même le certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS). Les années d'études supérieures réussies peuvent être valorisées tout comme l'expérience professionnelle et personnelle acquise hors de tout contexte scolaire.

2) **La VAE – Dispense (VAE-D)** qui permet à toute personne pouvant justifier d'une expérience personnelle et/ou professionnelle utile de demander la dispense d'un ou de plusieurs cours dans un programme de premier ou de second cycle.

¹² Voir : <http://www.uclouvain.be/formation-continue.html>

¹³ Programmes qui délivrent un diplôme reconnu par la Communauté française de Belgique.

¹⁴ Programmes qui délivrent un certificat d'université, titre reconnu dans le cadre du décret de Bologne.

¹⁵ Programmes qui délivrent soit, une attestation d'obtention de crédits ou à une attestation de réussite, soit une attestation de participation.

Le tableau 26 donne la répartition des hommes et des femmes qui se sont inscrits à un programme diplômant ou certifiant de formation continue. Il montre que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à suivre de tels programmes.

Tableau 20 – Etudiants - Pourcentage d'étudiantes inscrites par secteur d'études - en 2002-2003, 2007-2008, 2011-2012

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

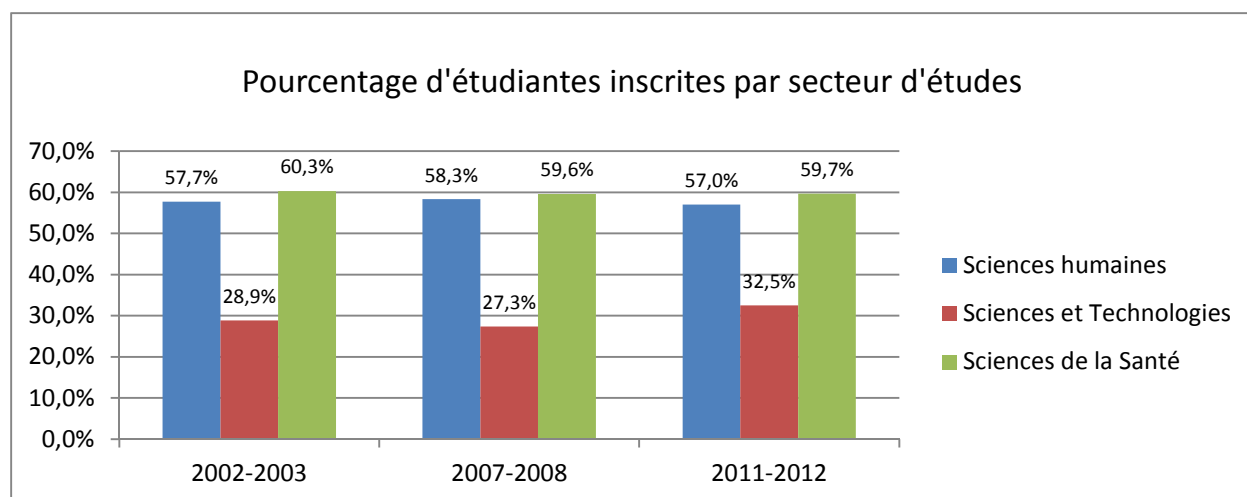


Tableau 21 – Etudiants - Inscriptions par domaine d'études selon le sexe - en 2011-2012

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

Domaines d'études	TOTAL			%age de F
	H	F	Tot.	
Criminologie	37	131	168	78%
Sciences psychologiques et de l'éducation	622	2.178	2.800	78%
Langues et lettres	268	895	1.163	77%
Sciences vétérinaires	92	226	318	71%
Sciences de la santé publique	138	329	467	70%
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	332	751	1.083	69%
Information et communication	442	896	1.338	67%
Sciences juridiques	824	1.408	2.232	63%
Sciences médicales	1.165	1.772	2.937	60%
Sciences dentaires	199	300	499	60%
Histoire, art et archéologie	284	371	655	57%
Sciences politiques et sociales	1.182	1.263	2.445	52%
Art et sciences de l'art	2	2	4	50%
Art de bâtir et urbanisme	667	616	1.283	48%
Sciences de la motricité	774	614	1.388	44%
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	583	401	984	41%
Philosophie	158	94	252	37%
Sciences économiques et de gestion	2.567	1.399	3.966	35%
Sciences	1.033	478	1.511	32%
Sciences religieuses et théologie	154	39	193	20%
Sciences de l'ingénieur	1.671	407	2.078	20%

Tableau 22 – Etudiants - Inscriptions par domaine, secteur, catégorie d'études selon le sexe - en 2001-2002

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

Domaine d'études	Catégorie d'études	TOTAL		
		H	F	Tot.
Sciences religieuses	1er cycle de base	10	9	19
	2ème cycle de base	19	15	34
	Doctorat *	38	4	42
	Autres	31	20	51
	Total :	98	48	146
Philosophie	1er cycle de base	35	25	60
	2ème cycle de base	46	24	70
	Doctorat *	40	10	50
	Autres	122	89	211
	Total :	243	148	391
Histoire	1er cycle de base	61	54	115
	2ème cycle de base	68	73	141
	Doctorat *	22	18	40
	Autres	22	33	55
	Total :	173	178	351
Langues et Lettres	1er cycle de base	62	215	277
	2ème cycle de base	97	414	511
	Doctorat *	43	46	89
	Autres	106	367	473
	Total :	308	1.042	1.350
Art et Archéologie	1er cycle de base	37	92	129
	2ème cycle de base	25	82	107
	Doctorat *	14	29	43
	Autres	11	47	58
	Total :	87	250	337
Droit	1er cycle de base	194	337	531
	2ème cycle de base	538	813	1.351
	Doctorat *	25	15	40
	Autres	86	77	163
	Total :	843	1.242	2.085
Criminologie	1er cycle de base		7	7
	2ème cycle de base	61	187	248
	Doctorat *	6	5	11
	Autres	11	27	38
	Total :	78	226	304
Psychologie	1er cycle de base	144	570	714
	2ème cycle de base	158	822	980
	Doctorat *	43	57	100
	Autres	44	116	160
	Total :	389	1.565	1.954

Sciences de l'éducation	1er cycle de base			
	2ème cycle de base	96	126	222
	Doctorat *	9	9	18
	Autres	9	18	27
	Total :	114	153	267
Sciences économiques	1er cycle de base	436	127	563
	2ème cycle de base	493	258	751
	Doctorat *	87	42	129
	Autres	273	107	380
	Total :	1.289	534	1.823
Sciences politiques	1er cycle de base	38	26	64
	2ème cycle de base	128	128	256
	Doctorat *	17	11	28
	Autres	52	23	75
	Total :	235	188	423
Sciences sociales	1er cycle de base	472	418	890
	2ème cycle de base	380	442	822
	Doctorat *	52	39	91
	Autres	270	390	660
	Total :	1.174	1.289	2.463
TOTAL SSH	1er cycle de base	1.489	1.880	3.369
	2ème cycle de base	2.109	3.384	5.493
	Doctorat *	396	285	681
	Autres	1.037	1.314	2.351
	Total :	5.031	6.863	11.894
Sciences	1er cycle de base	246	148	394
	2ème cycle de base	137	92	229
	Doctorat *	139	110	249
	Autres	115	93	208
	Total :	637	443	1.080
Sciences appliquées	1er cycle de base	603	96	699
	2ème cycle de base	640	115	755
	Doctorat *	179	46	225
	Autres	116	36	152
	Total :	1.538	293	1.831
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	1er cycle de base	172	120	292
	2ème cycle de base	143	121	264
	Doctorat *	84	44	128
	Autres	71	52	123
	Total :	470	337	807
TOTAL SST	1er cycle de base	1.021	364	1.385
	2ème cycle de base	920	328	1.248
	Doctorat *	402	200	602
	Autres	302	181	483
	Total :	2.645	1.073	3.718
Sciences médicales	1er cycle de base	182	371	553
	2ème cycle de base	334	464	798

	Doctorat *	78	82	160
	Autres	545	752	1.297
	Total :	1.139	1.669	2.808
Science dentaire	1er cycle de base	35	54	89
	2ème cycle de base	32	47	79
	Doctorat *	1		1
	Autres	15	18	33
	Total :	83	119	202
Sciences vétérinaires	1er cycle de base	49	117	166
	2ème cycle de base			
	Doctorat *			
	Autres			
Total :	49	117	166	
Sciences de la santé publique	1er cycle de base	8	37	45
	2ème cycle de base	49	170	219
	Doctorat *	6	6	12
	Autres	159	151	310
	Total :	222	364	586
Sciences pharmaceutiques	1er cycle de base	30	112	142
	2ème cycle de base	91	256	347
	Doctorat *	18	30	48
	Autres	39	46	85
	Total :	178	444	622
Education physique	1er cycle de base	100	55	155
	2ème cycle de base	23	18	41
	Doctorat *	3	2	5
	Autres	40	24	64
	Total :	166	99	265
Kinésithérapie	1er cycle de base	81	117	198
	2ème cycle de base	76	100	176
	Doctorat *	3	4	7
	Autres	6	11	17
	Total :	166	232	398
TOTAL SSS	1er cycle de base	485	863	1.348
	2ème cycle de base	605	1.055	1.660
	Doctorat *	109	124	233
	Autres	804	1.002	1.806
	Total	2.003	3.044	5.047
TOTAL GENERAL	1er cycle de base	2.995	3.107	6.102
	2ème cycle de base	3.634	4.767	8.401
	Doctorat *	907	609	1.516
	Autres	2.143	2.497	4.640
	Total :	9.679	10.980	20.659

Tableau 23 – Etudiants - Inscriptions par domaine, secteur, catégorie d'études selon le sexe - en 2006-2007

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

Domaines d'études	Catégorie d'études	TOTAL		
		H	F	Tot.
Philosophie	BAC / 1er cycle de base	24	15	39
	MA / 2° cycle de base	42	19	61
	Doctorat avec thèse	93	22	115
	Total :	159	56	215
Sciences religieuses et théologie	BAC / 1er cycle de base	8	9	17
	MA / 2° cycle de base	26	5	31
	Doctorat avec thèse	54	11	65
	Total :	88	25	113
Langues et lettres	BAC / 1er cycle de base	166	490	656
	MA / 2° cycle de base	70	249	319
	Doctorat avec thèse	70	115	185
	Total :	306	854	1.160
Histoire, art et archéologie	BAC / 1er cycle de base	145	204	349
	MA / 2° cycle de base	84	123	207
	Doctorat avec thèse	78	72	150
	Total :	307	399	706
Information et communication	BAC / 1er cycle de base	193	316	509
	MA / 2° cycle de base	123	323	446
	Doctorat avec thèse	27	28	55
	Total :	343	667	1.010
Sciences politiques et sociales	BAC / 1er cycle de base	255	303	558
	MA / 2° cycle de base	398	409	807
	Doctorat avec thèse	123	95	218
	Total :	776	807	1.583
Sciences juridiques	BAC / 1er cycle de base	312	537	849
	MA / 2° cycle de base	311	529	840
	Doctorat avec thèse	48	34	82
	Total :	671	1.100	1.771
Criminologie	MA / 2° cycle de base	34	134	168
	Doctorat avec thèse	7	9	16
	Total :	41	143	184
Sciences économiques et de gestion	BAC / 1er cycle de base	880	375	1.255
	MA / 2° cycle de base	549	293	842
	Doctorat avec thèse	144	90	234
	Total :	1.573	758	2.331
Sciences psychologiques et de l'éducation	BAC / 1er cycle de base	212	904	1.116
	MA / 2° cycle de base	237	796	1.033
	Doctorat avec thèse	54	127	181
	AES + CAPAES	35	76	111
	Total :	538	1.903	2.441
SOUS-TOTAL SSH	BAC / 1er cycle de base	2.195	3.153	5.348
	MA / 2° cycle de base	1.874	2.880	4.754
	Doctorat avec thèse	698	603	1.301
	AES + CAPAES	35	76	111
	Total :	4.802	6.712	11.514
Sciences	BAC / 1er cycle de base	442	174	616
	MA / 2° cycle de base	163	100	263
	Doctorat avec thèse	249	140	389

	Total :	854	414	1.268
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	BAC / 1er cycle de base	266	152	418
	MA / 2° cycle de base	111	77	188
	Doctorat avec thèse	131	141	272
	Total :	508	370	878
Sciences de l'ingénieur	BAC / 1er cycle de base	706	123	829
	MA / 2° cycle de base	397	82	479
	Doctorat avec thèse	372	79	451
	Total :	1.475	284	1.759
Art de bâtir et urbanisme	Doctorat avec thèse	24	8	32
	Total :	24	8	32
SOUS-TOTAL SST	BAC / 1er cycle de base	1.414	449	1.863
	MA / 2° cycle de base	671	259	930
	Doctorat avec thèse	776	368	1.144
	Total :	2.861	1.076	3.937
Sciences médicales	BAC / 1er cycle de base	324	487	811
	MA / 2° cycle de base	317	706	1.023
	Doctorat avec thèse	58	73	131
	Total :	699	1.266	1.965
Sciences vétérinaires	BAC / 1er cycle de base	47	114	161
	Total :	47	114	161
Sciences dentaires	BAC / 1er cycle de base	77	94	171
	MA / 2° cycle de base	21	36	57
	Doctorat avec thèse	5	1	6
	Total :	103	131	234
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	BAC / 1er cycle de base	117	296	413
	MA / 2° cycle de base	58	192	250
	Doctorat avec thèse	135	228	363
	Total :	310	716	1.026
Sciences de la motricité	BAC / 1er cycle de base	518	389	907
	MA / 2° cycle de base	138	83	221
	Doctorat avec thèse	23	7	30
	Total :	679	479	1.158
SOUS-TOTAL SSS	BAC / 1er cycle de base	1.083	1.380	2.463
	MA / 2° cycle de base	534	1.017	1.551
	Doctorat avec thèse	221	309	530
	Total :	1.838	2.706	4.544
*** TOTAL GÉNÉRAL ***	BAC / 1er cycle de base	4.692	4.982	9.674
	MA / 2° cycle de base	3.079	4.156	7.235
	Doctorat avec thèse	1.695	1.280	2.975
	AES + CAPAES	35	76	111
	Total :	9.501	10.494	19.995

Tableau 24 – Etudiants - Inscriptions par domaine, secteur, catégorie d'études selon le sexe - en 2011-2012

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

Domaines d'études	Catégorie d'études	TOTAL		
		H	F	Tot.
Philosophie	BAC / 1er cycle de base	31	12	43
	MA / 2° cycle de base	36	38	74
	Doctorat avec thèse	91	44	135
	Total :	158	94	252
Sciences religieuses et théologie	BAC / 1er cycle de base	9	8	17
	MA / 2° cycle de base	40	11	51
	Doctorat avec thèse	105	20	125
	Total :	154	39	193
Langues et lettres	BAC / 1er cycle de base	117	437	554
	MA / 2° cycle de base	83	325	408
	Doctorat avec thèse	68	133	201
	Total :	268	895	1.163
Histoire, art et archéologie	BAC / 1er cycle de base	127	144	271
	MA / 2° cycle de base	96	165	261
	Doctorat avec thèse	61	62	123
	Total :	284	371	655
Information et communication	BAC / 1er cycle de base	248	391	639
	MA / 2° cycle de base	159	467	626
	Doctorat avec thèse	35	38	73
	Total :	442	896	1.338
Sciences politiques et sociales	BAC / 1er cycle de base	463	426	889
	MA / 2° cycle de base	567	709	1.276
	Doctorat avec thèse	152	128	280
	Total :	1.182	1.263	2.445
Sciences juridiques	BAC / 1er cycle de base	381	662	1.043
	MA / 2° cycle de base	366	698	1.064
	Doctorat avec thèse	77	48	125
	Total :	824	1.408	2.232
Criminologie	MA / 2° cycle de base	31	121	152
	Doctorat avec thèse	6	10	16
	Total :	37	131	168
Sciences économiques et de gestion	BAC / 1er cycle de base	1.363	636	1.999
	MA / 2° cycle de base	1.073	683	1.756
	Doctorat avec thèse	131	80	211
	Total :	2.567	1.399	3.966
Sciences psychologiques et de l'éducation	BAC / 1er cycle de base	260	949	1.209
	MA / 2° cycle de base	247	1.018	1.265
	Doctorat avec thèse	82	146	228
	AES + CAPAES	33	65	98
	Total :	622	2.178	2.800
Art et sciences de l'art	Doctorat avec thèse	2	2	4

	Total :	2	2	4
SOUS-TOTAL SSH	BAC / 1er cycle de base	2.999	3.665	6.664
	MA / 2° cycle de base	2.698	4.235	6.933
	Doctorat avec thèse	810	711	1.521
	AES + CAPAES	33	65	98
	Total :	6.540	8.676	15.216
Sciences	BAC / 1er cycle de base	426	150	576
	MA / 2° cycle de base	285	136	421
	Doctorat avec thèse	322	192	514
	Total :	1.033	478	1.511
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	BAC / 1er cycle de base	281	164	445
	MA / 2° cycle de base	109	90	199
	Doctorat avec thèse	193	147	340
	Total :	583	401	984
Sciences de l'ingénieur	BAC / 1er cycle de base	872	203	1.075
	MA / 2° cycle de base	390	96	486
	Doctorat avec thèse	409	108	517
	Total :	1.671	407	2.078
Art de bâtir et urbanisme	BAC / 1er cycle de base	501	458	959
	MA / 2° cycle de base	142	136	278
	Doctorat avec thèse	24	22	46
	Total :	667	616	1.283
SOUS-TOTAL SST	BAC / 1er cycle de base	2.080	975	3.055
	MA / 2° cycle de base	926	458	1.384
	Doctorat avec thèse	948	469	1.417
	Total :	3.954	1.902	5.856
Sciences médicales	BAC / 1er cycle de base	600	926	1.526
	MA / 2° cycle de base	491	734	1.225
	Doctorat avec thèse	74	112	186
	Total :	1.165	1.772	2.937
Sciences de la santé publique	MA / 2° cycle de base	110	297	407
	Doctorat avec thèse	28	32	60
	Total :	138	329	467
Sciences vétérinaires	BAC / 1er cycle de base	92	226	318
	Total :	92	226	318
Sciences dentaires	BAC / 1er cycle de base	158	252	410
	MA / 2° cycle de base	37	48	85
	Doctorat avec thèse	4		4
	Total :	199	300	499
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	BAC / 1er cycle de base	107	215	322
	MA / 2° cycle de base	105	248	353
	Doctorat avec thèse	120	288	408
	Total :	332	751	1.083
Sciences de la motricité	BAC / 1er cycle de base	617	490	1.107
	MA / 2° cycle de base	129	109	238
	Doctorat avec thèse	28	15	43

	Total :	774	614	1.388
SOUS-TOTAL SSS	BAC / 1er cycle de base	1.574	2.109	3.683
	MA / 2° cycle de base	872	1.436	2.308
	Doctorat avec thèse	254	447	701
	Total :	2.700	3.992	6.692
*** TOTAL GÉNÉRAL ***	BAC / 1er cycle de base	6.653	6.749	13.402
	MA / 2° cycle de base	4.496	6.129	10.625
	Doctorat avec thèse	2.012	1.627	3.639
	AES + CAPAES	33	65	98
	Total :	13.194	14.570	27.764

Tableau 25 - Etudiants – répartition des hommes et des femmes ayant accédé à l’UCL par VAE selon l’année de 1ère inscription

Source : UCL

Accès par VAE	F	M	Total
Master 120 approfondi	2	0	2
Master 120 spécialisé	61	24	85
Total	63	24	87
	72%	28%	

Tableau 26 - Etudiants – répartition des hommes et des femmes inscrits à un programme diplômant ou certifiant de formation continue - selon l’année de 1ère inscription

Source : UCL

		F	M	TOTAL	%age de F
Année académique	Inscription	Nbre Inscriptions	Nbre Inscriptions	Nbre Inscriptions	
2013/14	Principale	896	519	1.415	63%
2013/14	Secondaire	118	48	166	71%
	TOTAL	1.014	567	1.581	64%
2012/13	Principale	805	515	1.320	61%
2012/13	Secondaire	109	54	163	67%
	TOTAL	914	569	1.483	62%

1.3.2. Les diplômés

Depuis 2001, l'UCL diplôme plus de femmes que d'hommes. Le tableau 27 illustre la proportion des femmes et des hommes diplômés pour toute l'université, tandis que le tableau 28 répartit ce pourcentage à travers les trois secteurs d'études diplômant de 2001 à 2012. Hormis quelques variations de pourcent, la proportion de femmes diplômées des secteurs des Sciences humaines et des Sciences de la Santé sont supérieures à 50%, tandis qu'elle est invariablement inférieure à la moitié pour le secteur des Sciences et technologies.

Les tableaux 29, 30 et 31 détaillent la ventilation des diplômes décernés par l'UCL en fonction des domaines d'études, des secteurs d'études, par catégories d'études selon le genre pour les années 2001-2002, 2006-2007 et 2011-2012.

Tableau 27 – Etudiants - Proportion d'hommes et de femmes diplômés de l'UCL - en 2001-2002, 2006-2007 et 2011-2012

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

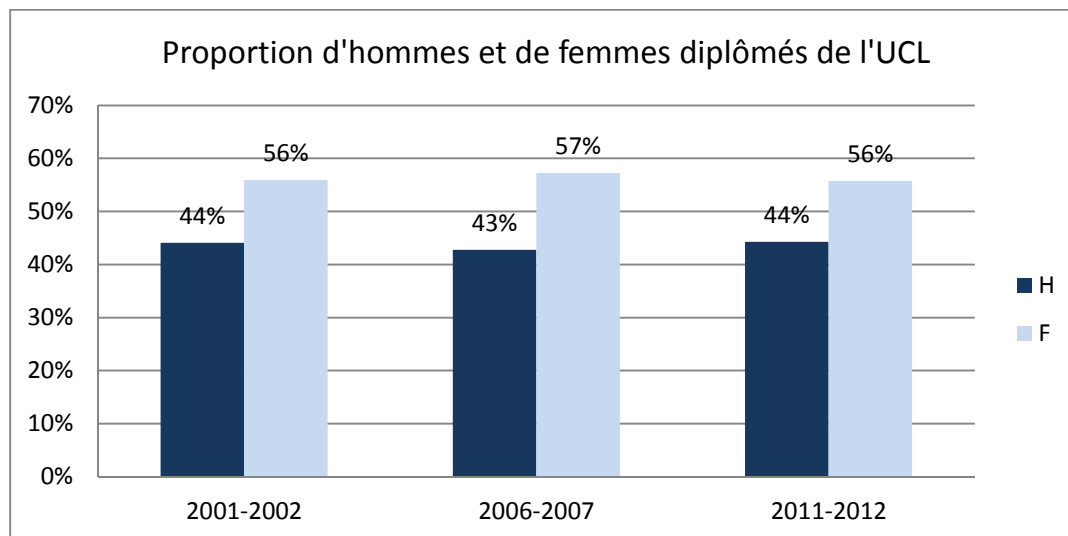


Tableau 28 – Etudiants – Pourcentage de femmes diplômées de l'UCL par secteur d'études - en 2001-2002, 2006-2007 et 2011-2012

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

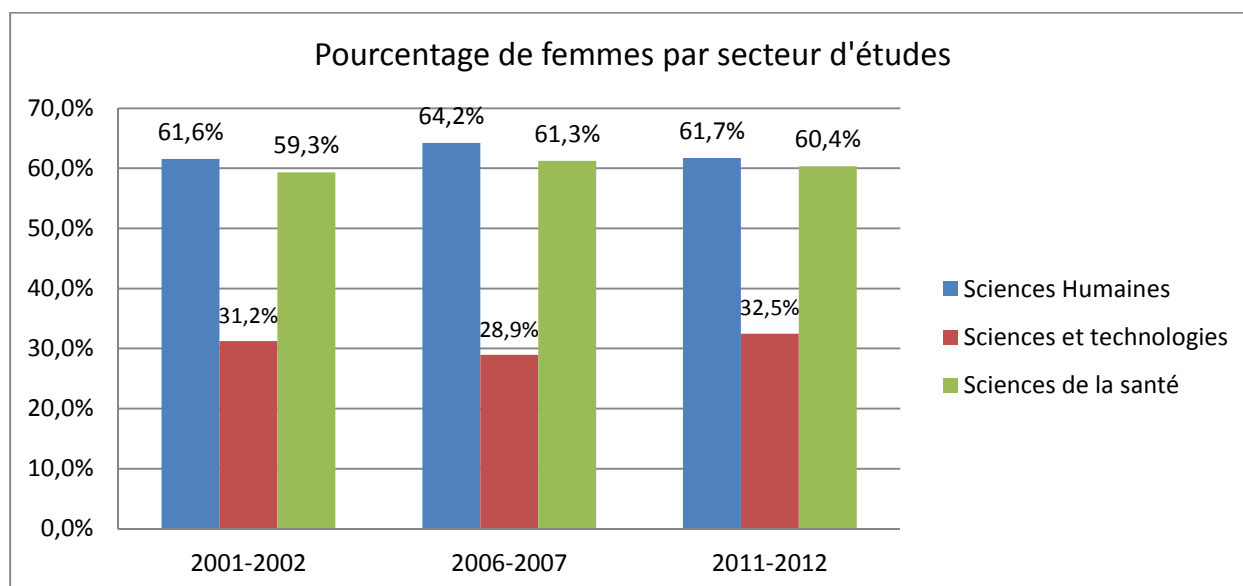


Tableau 29 – Diplômes décernés par domaine d'études, secteurs d'études, catégorie d'études selon le sexe - Année académique 2001-2002 (situation en fin d'année académique)

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

Domaine d'études	Catégorie d'études	TOTAL		
		H	F	Tot.
Sciences religieuses	1er cycle de base	4	3	7
	2ème cycle de base	11	6	17
	Doctorat	3	0	3
	Autres	20	7	27
	Total :	38	16	54
Philosophie	1er cycle de base	6	2	8
	2ème cycle de base	16	8	24
	Doctorat	8	0	8
	Autres	44	20	64
	Total :	74	30	104
Histoire	1er cycle de base	11	7	18
	2ème cycle de base	20	27	47
	Doctorat	2	1	3
	Autres	3	11	14
	Total :	36	46	82
Langues et Lettres	1er cycle de base	12	79	91
	2ème cycle de base	31	163	194
	Doctorat	3	8	11
	Autres	29	179	208
	Total :	75	429	504
Art et Archéologie	1er cycle de base	7	31	38
	2ème cycle de base	6	23	29
	Doctorat	2	2	4
	Autres	3	10	13
	Total :	18	66	84
Droit	1er cycle de base	61	107	168
	2ème cycle de base	206	247	453
	Doctorat	0	1	1
	Autres	64	62	126
	Total :	331	417	748
Criminologie	1er cycle de base	0	0	0
	2ème cycle de base	14	40	54
	Doctorat	0	0	0
	Autres	6	8	14
	Total :	20	48	68
Psychologie	1er cycle de base	19	166	185
	2ème cycle de base	43	290	333
	Doctorat	4	6	10
	Autres	4	30	34
	Total :	70	492	562
Sciences de l'éducation	1er cycle de base	0	0	0
	2ème cycle de base	10	17	27
	Doctorat	2	0	2

	Autres	10	5	15
	Total :	22	22	44
Sciences économiques	1er cycle de base	124	89	213
	2ème cycle de base	208	130	338
	Doctorat	8	8	16
	Autres	91	51	142
	Total :	431	278	709
Sciences politiques	1er cycle de base	20	26	46
	2ème cycle de base	38	48	86
	Doctorat	0	0	0
	Autres	18	16	34
	Total :	76	90	166
Sciences sociales	1er cycle de base	40	66	106
	2ème cycle de base	99	134	233
	Doctorat	7	4	11
	Autres	98	162	260
	Total :	244	366	610
TOTAL SSH	1er cycle de base	304	576	880
	2ème cycle de base	702	1.133	1.835
	AutresS.	42	175	217
	Doctorat	39	30	69
	Autres	390	561	951
	Total :	1.435	2.300	3.735
Sciences	1er cycle de base	46	29	75
	2ème cycle de base	38	36	74
	Doctorat	26	19	45
	Autres	55	55	110
	Total :	165	139	304
Sciences appliquées	1er cycle de base	181	33	214
	2ème cycle de base	181	28	209
	Doctorat	24	5	29
	Autres	28	14	42
	Total :	414	80	494
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	1er cycle de base	38	46	84
	2ème cycle de base	35	28	63
	Doctorat	16	8	24
	Autres	39	20	59
	Total :	128	102	230
TOTAL SST	1er cycle de base	265	108	373
	2ème cycle de base	254	92	346
	Doctorat	66	32	98
	Autres	122	89	211
	Total :	707	321	1.028
Sciences médicales	1er cycle de base	40	70	110
	2ème cycle de base	100	160	260
	Doctorat	18	12	30
	Autres	57	70	127
	Total :	215	312	527
Science dentaire	1er cycle de base	10	16	26

	2ème cycle de base	10	16	26
	Doctorat	0	1	1
	Autres	0	3	3
	Total :	20	36	56
Sciences vétérinaires	1er cycle de base	24	29	53
	2ème cycle de base	0	0	0
	Doctorat	0	0	0
	Autres	0	0	0
	Total :	24	29	53
Sciences de la santé publique	1er cycle de base	0	0	0
	2ème cycle de base	12	30	42
	Doctorat	0	2	2
	Autres	38	42	80
	Total :	50	74	124
Sciences pharmaceutiques	1er cycle de base	13	32	45
	2ème cycle de base	29	65	94
	Doctorat	1	3	4
	Autres	17	26	43
	Total :	60	126	186
Education physique	1er cycle de base	11	5	16
	2ème cycle de base	17	13	30
	Doctorat	0	2	2
	Autres	34	25	59
	Total :	62	45	107
Kinésithérapie	1er cycle de base	28	48	76
	2ème cycle de base	34	52	86
	Doctorat	2	0	2
	Autres	1	1	2
	Total :	65	101	166
TOTAL SSS	1er cycle de base	126	200	326
	2ème cycle de base	202	336	538
	Doctorat	21	20	41
	Autres	147	167	314
	Total :	496	723	1.219
TOTAL GENERAL	1er cycle de base	695	884	1.579
	2ème cycle de base	1.158	1.561	2.719
	Doctorat	126	82	208
	Autres	659	817	1.476
	Total :	2.638	3.344	5.982

Tableau 30 – Diplômes décernés par domaine d'études, secteurs d'études, catégorie d'études selon le sexe - Année académique 2006-2007 (situation en fin d'année académique)

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

Domaines	Catégorie d'études	TOTAL		
		H	F	Tot.
Philosophie	BAC / 1er cycle de base	8	1	9
	MA / 2° cycle de base	14	18	32
	Doctorat avec thèse	4	1	5
	TOTAL :	26	20	46
Sciences religieuses et théologie	MA / 2° cycle de base	7	8	15
	Doctorat avec thèse	2	1	3
	TOTAL :	9	9	18
Langues et lettres	BAC / 1er cycle de base	20	106	126
	MA / 2° cycle de base	36	155	191
	Doctorat avec thèse	6	3	9
	AES + CAPAES	2	0	2
	TOTAL :	64	264	328
Histoire, art et archéologie	BAC / 1er cycle de base	27	39	66
	MA / 2° cycle de base	44	99	143
	Doctorat avec thèse	1	3	4
	TOTAL :	72	141	213
Information et communication	BAC / 1er cycle de base	34	86	120
	MA / 2° cycle de base	76	202	278
	Doctorat avec thèse	1	0	1
	TOTAL :	111	288	399
Sciences politiques et sociales	BAC / 1er cycle de base	39	56	95
	MA / 2° cycle de base	151	167	318
	Doctorat avec thèse	9	5	14
	TOTAL :	199	228	427
Sciences juridiques	BAC / 1er cycle de base	50	107	157
	MA / 2° cycle de base	96	209	305
	Doctorat avec thèse	5	2	7
	TOTAL :	151	318	469
Criminologie	MA / 2° cycle de base	15	66	81
	TOTAL :	15	66	81
Sciences économiques et de gestion	BAC / 1er cycle de base	114	67	181
	MA / 2° cycle de base	278	153	431
	Doctorat avec thèse	19	7	26
	TOTAL :	411	227	638
Sciences psychologiques et de l'éducation	BAC / 1er cycle de base	42	202	244
	MA / 2° cycle de base	57	304	361
	Doctorat avec thèse	5	13	18
	AES + CAPAES	25	51	76
	TOTAL :	129	570	699
SOUS-TOTAL SSH	BAC / 1er cycle de base	334	664	998
	MA / 2° cycle de base	774	1381	2155
	Doctorat avec thèse	52	35	87
	AES + CAPAES	27	51	78

	TOTAL :	1187	2131	3318
Sciences	BAC / 1er cycle de base	39	28	67
	MA / 2° cycle de base	97	64	161
	Doctorat avec thèse	18	14	32
	TOTAL :	154	106	260
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	BAC / 1er cycle de base	57	39	96
	MA / 2° cycle de base	42	44	86
	Doctorat avec thèse	17	7	24
	TOTAL :	116	90	206
Sciences de l'ingénieur	BAC / 1er cycle de base	179	35	214
	MA / 2° cycle de base	189	34	223
	Doctorat avec thèse	38	11	49
	AES + CAPAES	2	0	2
	TOTAL :	408	80	488
SOUS-TOTAL SST	BAC / 1er cycle de base	275	102	377
	MA / 2° cycle de base	328	142	470
	Doctorat avec thèse	73	32	105
	AES + CAPAES	2	0	2
	TOTAL :	678	276	954
Sciences médicales	BAC / 1er cycle de base	44	77	121
	MA / 2° cycle de base	71	156	227
	Doctorat avec thèse	3	6	9
	AES + CAPAES	1	0	1
	TOTAL :	119	239	358
Sciences vétérinaires	BAC / 1er cycle de base	8	16	24
	TOTAL :	8	16	24
Sciences dentaires	BAC / 1er cycle de base	9	20	29
	MA / 2° cycle de base	3	14	17
	Doctorat avec thèse	1	0	1
	TOTAL :	13	34	47
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	BAC / 1er cycle de base	23	60	83
	MA / 2° cycle de base	26	78	104
	Doctorat avec thèse	10	17	27
	TOTAL :	59	155	214
Sciences de la motricité	BAC / 1er cycle de base	112	79	191
	MA / 2° cycle de base	54	53	107
	Doctorat avec thèse	0	1	1
	TOTAL :	166	133	299
SOUS-TOTAL SSS	BAC / 1er cycle de base	196	252	448
	MA / 2° cycle de base	154	301	455
	Doctorat avec thèse	14	24	38
	AES + CAPAES	1	0	1
	TOTAL :	365	577	942
TOTAL GÉNÉRAL	BAC / 1er cycle de base	805	1018	1823
	MA / 2° cycle de base	1256	1824	3080
	Doctorat avec thèse	139	91	230
	AES + CAPAES	30	51	81
	TOTAL :	2230	2984	5214

Tableau 31 – Diplômes décernés par domaine d'études, secteurs d'études, catégorie d'études selon le sexe - Année académique 2011-2012 (situation en fin d'année académique)

Source : Banque de données du Conseil des Recteurs

Domaines	Catégorie d'études	TOTAL		
		H	F	Tot.
Philosophie	BAC / 1er cycle de base	4	6	10
	MA / 2° cycle de base	24	16	40
	Doctorat avec thèse	18	4	22
Sciences religieuses et théologie	BAC / 1er cycle de base	2	2	4
	MA / 2° cycle de base	11	5	16
	Doctorat avec thèse	15	7	22
	TOTAL :	28	14	42
Langues et lettres	BAC / 1er cycle de base	33	117	150
	MA / 2° cycle de base	36	170	206
	Doctorat avec thèse	13	11	24
	TOTAL :	82	298	380
Histoire, art et archéologie	BAC / 1er cycle de base	22	45	67
	MA / 2° cycle de base	43	68	111
	Doctorat avec thèse	7	10	17
	TOTAL :	72	123	195
Information et communication	BAC / 1er cycle de base	32	96	128
	MA / 2° cycle de base	92	230	322
	Doctorat avec thèse	6	4	10
	TOTAL :	130	330	460
Sciences politiques et sociales	BAC / 1er cycle de base	72	78	150
	MA / 2° cycle de base	190	262	452
	Doctorat avec thèse	29	13	42
	TOTAL :	291	353	644
Sciences juridiques	BAC / 1er cycle de base	60	158	218
	MA / 2° cycle de base	149	299	448
	Doctorat avec thèse	4	2	6
	TOTAL :	213	459	672
Criminologie	MA / 2° cycle de base	7	26	33
	Doctorat avec thèse	2	2	4
	TOTAL :	9	28	37
Sciences économiques et de gestion	BAC / 1er cycle de base	217	151	368
	MA / 2° cycle de base	438	243	681
	Doctorat avec thèse	19	13	32
	TOTAL :	674	407	1081
Sciences psychologiques et de l'éducation	BAC / 1er cycle de base	32	233	265
	MA / 2° cycle de base	69	365	434
	Doctorat avec thèse	11	38	49
	AES + CAPAES	34	52	86
	TOTAL :	146	688	834
SOUS-TOTAL SSH	BAC / 1er cycle de base	474	886	1360
	MA / 2° cycle de base	1059	1684	2743
	Doctorat avec thèse	124	104	228
	AES + CAPAES	34	52	86

	TOTAL :	1691	2726	4417
Sciences	BAC / 1er cycle de base	58	29	87
	MA / 2° cycle de base	123	63	186
	Doctorat avec thèse	40	40	80
	TOTAL :	221	132	353
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	BAC / 1er cycle de base	50	32	82
	MA / 2° cycle de base	59	38	97
	Doctorat avec thèse	21	31	52
	TOTAL :	130	101	231
Sciences de l'ingénieur	BAC / 1er cycle de base	178	50	228
	MA / 2° cycle de base	170	34	204
	Doctorat avec thèse	102	19	121
	TOTAL :	450	103	553
Art de bâtir et urbanisme	BAC / 1er cycle de base	84	66	150
	MA / 2° cycle de base	62	50	112
	Doctorat avec thèse	4	5	9
	TOTAL :	150	121	271
SOUS-TOTAL SST	BAC / 1er cycle de base	370	177	547
	MA / 2° cycle de base	414	185	599
	Doctorat avec thèse	167	95	262
	TOTAL :	951	457	1408
Sciences médicales	BAC / 1er cycle de base	82	120	202
	MA / 2° cycle de base	74	151	225
	Doctorat avec thèse	25	14	39
	TOTAL :	181	285	466
Sciences de la santé publique	MA / 2° cycle de base	19	50	69
	Doctorat avec thèse	0	2	2
	TOTAL :	19	52	71
Sciences vétérinaires	BAC / 1er cycle de base	8	21	29
	TOTAL :	8	21	29
Sciences dentaires	BAC / 1er cycle de base	24	23	47
	MA / 2° cycle de base	7	14	21
	TOTAL :	31	37	68
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	BAC / 1er cycle de base	20	44	64
	MA / 2° cycle de base	58	134	192
	Doctorat avec thèse	31	58	89
	TOTAL :	109	236	345
Sciences de la motricité	BAC / 1er cycle de base	82	85	167
	MA / 2° cycle de base	107	106	213
	Doctorat avec thèse	3	0	3
	TOTAL :	192	191	383
SOUS-TOTAL SSS	BAC / 1er cycle de base	216	293	509
	MA / 2° cycle de base	265	455	720
	Doctorat avec thèse	59	74	133
	TOTAL :	540	822	1362
TOTAL GÉNÉRAL	BAC / 1er cycle de base	1060	1356	2416
	MA / 2° cycle de base	1738	2324	4062
	Doctorat avec thèse	350	273	623
	AES + CAPAES	34	52	86
	TOTAL :	3182	4005	7187

1.4. Les doctorats *honoris causa* (DHC) à l'UCL

Depuis le milieu des années 1980, la cérémonie des doctorats *honoris causa* de l'Université se conjugue avec la fête du 2 février et associe, chaque année, à l'Université des hommes et des femmes, d'ici et d'ailleurs, de tous les continents, œuvrant par la science, la culture, l'engagement, à une meilleure humanité.

Même si en 1927 la reine Elisabeth fut docteur *honoris causa* de la faculté de médecine aux côtés de son époux, le roi Albert 1^{er}, distingué par la faculté des sciences exactes¹⁶, longtemps, la liste des docteurs *honoris causa* est restée quasi exclusivement masculine¹⁷.

Quelques femmes apparaissent, saluées pour leur parcours exceptionnel : Sœur Emmanuelle (1987), Comtesse A. de Jongh, fondatrice du réseau 'Comète' (1988), Aung San Suu Kyi, prix Nobel de la paix, secrétaire générale de la ligue nationale birmane pour la démocratie (1998). En 2002, l'Université a choisi pour sa cérémonie d'attribution des insignes de *docteur honoris causa* un thème emblématique : « Femmes et engagement dans la société ». Ce thème exprimait clairement sa volonté de souligner l'importance du rôle des femmes, tant en son sein que dans l'ensemble de la société. Cette année-là, l'Université honora d'ailleurs exclusivement des femmes.

Depuis cette date, l'Université veille à ce que, parmi les personnalités dont elle souhaite reconnaître la valeur et les mérites, figure au moins une femme.

La liste ci-dessous reprend les femmes mises à l'honneur lors des DHC de l'UCL depuis 2002, tandis que le tableau 32 en donne la proportion des hommes et des femmes parmi les DHC décernés par l'UCL depuis 2002.

Les Docteurs honoris causa femmes de l'Université à partir de 2002

2002 : Femmes et engagement dans la société

- Patricia Palacios de Nava, présidente de l'Association internationale des charités
- Hélène Carrère d'Encausse, secrétaire perpétuel de l'Académie française
- Carla Del Ponte, procureur 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.

¹⁶ L'usage des DHC remonte à 1874 ; jusqu'en 1951, seules les facultés conféraient ces doctorats.

¹⁷ Pour la liste des DHC de l'Université depuis 1951 : <http://www.uclouvain.be/6282.html>

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-auteure 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.

Tableau 32 – Répartition des hommes et des femmes parmi les DHC décernés par l'UCL

Source : UCL

N ^{bre} de DHC	H	F
Année		
2002	0	3
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
Total	30	12

2. Politiques menées pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes

À l'UCL, aucune des actions utilisées pour promouvoir l'égalité ne passe par des mesures spécifiquement destinées aux femmes, même si certaines mesures ont bien pour objectif de corriger des déséquilibres réellement constatés. Tant les hommes que les femmes sont, par exemple, confrontés à la nécessité d'articuler leur vie professionnelle et leur vie familiale. Ainsi, qu'il s'agisse d'améliorer les conditions de travail, de favoriser un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée ou de soutenir le développement de la carrière de ses membres du personnel, toutes les mesures prises à l'UCL pour favoriser l'égalité visent les hommes ET les femmes.

2.1. Soutenir l'articulation vie professionnelle / vie privée

2.1.1. Convention collective de travail relative au télétravail (travail à domicile)

En janvier 2011, afin de favoriser la mobilité mais également de faciliter la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, le groupes 'Actions positives' du conseil d'entreprise de l'UCL a conclu avec la délégation syndicale une convention collective de travail relative au télétravail, applicable au personnel administratif et technique, et au personnel scientifique.

Bien sûr toute une série de personnes télé-travaillaient déjà de manière informelle, occasionnelle ou structurelle; l'UCL souhaitait proposer des règles pour inscrire le télétravail de manière formelle et structurelle dans les horaires de travail. La convention avait pour objectif de permettre l'examen et l'évaluation de cinquante situations de télétravail durant une période probatoire de deux ans¹⁸.

Après une évaluation quantitative et qualitative positive présentée au Conseil d'entreprise, une nouvelle convention collective¹⁹ a été approuvée en mars 2014 par le Conseil d'administration afin de pérenniser l'expérience. Outre une évaluation annuelle de chaque situation, notamment afin de s'assurer que le travail à domicile répond, dans les modalités adoptées, tant aux besoins du travailleur qu'à l'organisation de l'entité à laquelle il est affecté, la nouvelle convention prévoit une évaluation collective du recours au télétravail tous les trois ans²⁰ par un comité paritaire travaillant sur la base d'informations récoltées par le Service du personnel.

Concrètement, moyennant l'accord de son responsable hiérarchique, toutes les informations et les démarches à entreprendre par le travailleur qui souhaite mettre en place un horaire impliquant du télétravail sont disponibles sur l'intranet de l'UCL²¹.

2.1.2. Personnes de confiance et conseillers en prévention

Conformément à la législation relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail entrée en application le 1^{er} Janvier 2003, l'UCL a désigné, pour ses différents sites, des 'personnes de confiance' pour dispenser accueil, aide et conseils aux personnes qui estiment être l'objet de harcèlement ou de violence²². Lors de ces désignations, une attention toute particulière a été consacrée à l'équilibre des genres. Et chaque fois que la taille de son site géographique le permettait, l'UCL a, de surcroît, veillé à désigner au moins deux 'personnes de confiance' (sauf pour les sites de Saint-Gilles et Tournai) de façon à ce que le membre du personnel qui souhaite faire appel à la 'personne de confiance' puisse choisir de s'adresser à un homme ou à une femme. La parité a

¹⁸ Bien que le nombre de situations informelles dépasse vraisemblablement les cinquante travailleurs, ce choix a été validé par un expert de la problématique, le professeur Laurent Taskin (<http://www.uclouvain.be/laurent.taskin>).

¹⁹ Le nouveau texte présente peu de modifications par rapport au précédent. Les ajustements concernent surtout : les modalités selon lesquelles le matériel portable utilisé pour le travail est entretenu ; le renvoi aux récentes dispositions réglementaires adoptées par les pouvoirs publics pour la valorisation dans la rémunération de l'intervention éventuelle, dans ce cadre spécifique, dans le coût de la connexion ADSL.

²⁰ La première fois en juin 2017.

²¹ Cf. <http://www.uclouvain.be/360539.html>

²² Cf. <http://www.uclouvain.be/202082.html>

également été respectée lors de la désignation des conseillers en prévention spécialisés dans les risques psychosociaux du travail.

2.1.3. Crèche « Pomme d'happy »

Consciente des difficultés que rencontraient les membres du personnel à trouver des places d'accueil pour leurs enfants en bas âge sur le site de Louvain-la-Neuve, l'UCL a décidé de s'investir dans la création d'une structure d'accueil et a ouvert, le 31 mars 2011, la crèche 'Pomme d'happy'²³. Agréée et subsidiée par l'ONE, cette structure de 20 places accueille les enfants de 3 mois à 3 ans, jusqu'à leur entrée à l'école maternelle. Ces places d'accueil sont réservées, en priorité, aux enfants des membres du personnel de l'UCL.

Au-delà des investissements consentis pour la création de la crèche (rénovation du bâtiment, lancement de la structure, etc.), le fonctionnement annuel de cette crèche représente un effort financier important pour l'UCL. L'université prend en effet en charge le financement d'une partie du personnel (3,11 ETP) et assure le paiement du loyer des locaux dans lesquels les enfants sont accueillis. Actuellement, l'UCL réfléchit à la possibilité de créer quatre places d'accueil supplémentaires, de façon à porter la capacité totale d'accueil de la crèche à 24 places.

2.1.4. Activités pour les enfants du personnel

Pour répondre aux demandes en matière de garde d'enfants durant les vacances scolaires, le Service de gestion des ressources humaines de l'UCL et l'IFAC²⁴ asbl organisent ensemble, durant le mois de juillet et août, sur le site de Louvain-la-Neuve, des activités destinées aux enfants des membres du personnel. Ces activités s'adressent aux enfants de 3 à 12 ans. L'UCL intervient financièrement pour les enfants des membres du personnel qui participent aux stages se déroulant durant le mois de juillet.

L'asbl PROMOSPORT²⁵ organise divers stages pour les enfants de 5 à 16 ans. L'UCL intervient financièrement pour les stages organisés pendant les congés scolaires de l'été à concurrence de 15 euros par inscription de chacun des enfants des membres du personnel.

2.2. Soutien à la carrière des chercheurs

2.2.1. Mesure visant à favoriser le séjour des jeunes chercheurs à l'étranger

Afin de faciliter le séjour de jeunes chercheurs de l'UCL dans des centres de recherche réputés à l'étranger et de constituer ainsi une base de recrutement pour l'engagement de personnel académique, l'UCL propose désormais des compléments de bourses post-doctorales.

Ces compléments sont réservés aux titulaires d'un doctorat appartenant au cadre de l'UCL ou relevant de contrats extérieurs (FRS-FNRS, FRIA et FRESH), qui souhaitent effectuer un séjour d'au moins 6 mois dans un centre de recherche étranger pour y poursuivre leurs recherches et développer des liens scientifiques. La demande peut être introduite endéans les 3 ans qui suivent la présentation de la thèse. Les docteurs en médecine peuvent introduire une demande à partir de la dernière année de leur spécialisation.

Concrètement, il s'agit d'un **complément de traitement** qui évite au chercheur des difficultés financières durant son séjour à l'étranger. Pendant la durée du séjour, le chercheur bénéficie soit d'un traitement payé par l'université ou un fonds de recherche, soit d'une bourse de l'institution d'accueil. Le montant du complément à la bourse post-doctorale est calculé en fonction du traitement ou de la

²³ <http://www.uclouvain.be/creche.html>

²⁴ <http://groupeifac.com>

²⁵ <http://www.promo-sport.be>

bourse dont il est question ci-dessus et tient compte entre autres, de la composition de la famille du candidat, pour autant que celle-ci l'accompagne, du coût de la vie sur place ... Le montant octroyé par le FSR (Fonds spéciaux de recherche) représente au maximum 50% du montant de la bourse ou du traitement dont le candidat bénéficie par ailleurs.

2.2.2. Mesures visant à faciliter le départ des académiques en année sabbatique

Depuis 2013, les autorités académiques de l'UCL encouragent tout membre du personnel académique en fonction complète et du personnel scientifique définitif à effectuer « un séjour prolongé, loin de leurs préoccupations professionnelles habituelles »²⁶.

De fait, ces congés sabbatiques constituent un levier important de la politique de formation et de développement des compétences tout au long de la carrière académique. Ils offrent également des opportunités pour créer des collaborations internationales de recherche et pour mettre en œuvre de nouveaux projets. Pour ces différentes raisons, l'UCL encourage ses académiques à prendre à intervalle régulier des congés sabbatiques. À cette fin, elle autorise les académiques concernés à réduire et même à suspendre leurs charges d'enseignement pour la durée du congé. Ces charges sont généralement assurées par des collègues, souvent des cotitulaires, des membres d'une même équipe d'enseignants ou des membres de la même entité de recherche. Grâce aux subsides du FNRS, l'UCL permet également de faire appel à des enseignants extérieurs invités à concurrence de 30h de cours au maximum.

Si de nombreux académiques ont pu bénéficier d'un congé sabbatique ces dernières années, il apparaît que d'autres académiques ont renoncé à introduire une demande à cause de diverses contraintes. Deux obstacles à la réalisation d'un congé sabbatique sont souvent évoqués :

- le fait de donner plusieurs cours dans de grands auditoriums, généralement en baccalauréat, se révèle être un sérieux problème ;
- les académiques ayant des enfants souhaitent souvent partir en famille lorsqu'ils séjournent à l'étranger, surtout pour une longue durée. Le coût de ce séjour peut être un obstacle pour certains académiques qui, dès lors, renoncent à leur projet de congé sabbatique.

Dans la limite de ses moyens, la politique du Conseil rectoral est de réduire les obstacles décrits ci-dessus. En 2013, le F.R.S.-FNRS a revu ses critères de répartition entre les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, des budgets destinés au soutien des congés sabbatiques. Comme la somme dont dispose à présent l'UCL a augmenté, elle souhaite l'utiliser pour aider spécifiquement les académiques qui, aujourd'hui, éprouvent des difficultés pour partir en congé sabbatique du fait d'une lourde charge d'enseignement et/ou de leurs responsabilités familiales.

Concrètement, les académiques qui demandent à pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique pourraient bénéficier :

- de 60h d'APH (au lieu de 30h) si leur charge d'enseignement est particulièrement lourde (grands auditoriums) ;
- d'une aide de maximum 3.000€ destinées à une intervention dans le paiement de leur loyer s'ils séjournent à l'étranger avec leur famille.

Par ailleurs, l'UCL veille à ce que l'information concernant ces nouvelles mesures prises afin de faciliter le départ en année sabbatique soit diffusée le plus largement possible. Elles font l'objet d'une description détaillée sur le portail de l'UCL²⁷. De surcroît, elles sont présentées lors d'un moment d'information particulier, le « Midi du sabbatique », qui permet à tout académique intéressé de poser des questions et d'entendre les témoignages de consœurs et confrères.

²⁶ Cf. Politique de soutien différencié : <http://www.uclouvain.be/427323.html>

²⁷ Voir <http://www.uclouvain.be/427323.html>

2.2.3. Mesures visant à rendre plus transparentes les procédures de recrutement et de promotion des académiques

Une répartition équilibrée des femmes et des hommes passe, notamment, par la transparence dans les procédures de recrutement et promotion. D'importants efforts de communication ont été faits à l'UCL en la matière.

En termes de recrutement académique, la vacance des postes est communiquée de plus en plus largement (portail UCL, Euraxess, Academicpositions.eu, etc.) et la procédure clairement explicitée, tant en français qu'en anglais.

En termes de promotions académiques, le lancement de la procédure annuelle est annoncé sur le portail. Toutes les informations utiles sont communiquées : calendrier de la procédure, conditions d'ancienneté, indicateurs et critères d'évaluation. De surcroît, pour aider les académiques à constituer une partie de leur dossier de candidature à une promotion, l'IPM (Institut de pédagogie universitaire et des multimédias) organise, au sein des trois secteurs, des séances d'information centrées sur le « Dossier de Valorisation Pédagogique – DVP »²⁸.

2.2.4. Examen des processus de recrutement et de promotion des académiques

Ces dernières années, les processus de recrutement et de promotion des académiques ont fait l'objet d'une attention particulière par les autorités de l'UCL. Ces deux processus ont été suivis et analysés en termes de genre et d'attractivité internationale, bien qu'aucune disposition ne soit ancrée dans les règlements et procédures en la matière²⁹.

En matière de recrutement, les statistiques sexuées montrent qu'il ne semble pas réellement exister de discrimination à l'engagement. Le fait qu'il y ait moins d'académiques femmes recrutées tenant essentiellement au fait qu'il y ait nettement moins de candidates qui postulent.

Sur le plan de la composition des commissions, comme le montre le tableau 16 du présent rapport, une tendance à la féminisation se dessine, résultat d'une attention portée à cette dimension.

2.2.5. Mesures visant à faciliter la conciliation de la vie familiale et professionnelle des femmes membres du corps académique

Conformément aux dispositions légales, le congé de maternité est octroyé à toutes les femmes du personnel scientifique et académique. Les femmes du corps académique ont de surcroît la possibilité d'être dispensées des cours pendant l'année qui suit l'accouchement et peuvent être remplacées par des APH (Académiques payés à l'heure).

L'UCL a participé aux réunions du « Comité Femmes&Sciences » qui, lors de ses dernières réunions, s'est penché sur la question des « congés circonstanciels » et a contribué à dresser l'état des lieux des possibilités offertes au personnel académique et scientifique au sein des différentes institutions de la Communauté française. Même si l'état des lieux fait apparaître que l'UCL applique la législation de la manière la plus favorable possible pour les chercheurs, l'institution appuie les propositions et recommandations qui ont été formulées au terme de l'analyse. Dans certains cas, ces recommandations concernent une modification de la législation; dans d'autres, elles visent à élargir l'usage élargi de bonnes pratiques.

²⁸ Voir <http://www.uclouvain.be/97742.html>

²⁹ (cf. Statut administratif des membres du corps académique de l'UCL, Règlements de procédure : https://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/personnel/documents/Reglements_de_procedure_AC.pdf).

2.2.6. La « Stratégie des ressources humaines pour les chercheurs 2011- 2015 »

Depuis des années, l'UCL développe de nombreux efforts pour améliorer le recrutement, les conditions de travail et la carrière de ses chercheurs. Le 3 mars 2011, l'UCL a déposé sa « Stratégie des ressources humaines pour les chercheurs » auprès de la Commission européenne dans le cadre de l'initiative Euraxess. L'UCL s'y engage à mener une série d'actions visant à améliorer le recrutement, les conditions de travail et la carrière des chercheurs et des chercheuses.

2.2.7. « Un regard sur la qualité de vie des doctorants »

L'équipe GRS (Groupe Réflexion Santé) du service d'aide aux étudiants s'est penchée sur la vie des doctorants afin de mieux connaître leur cadre de travail et les particularités de leur parcours, à la fois étudiant et professionnel. Fruit de ce travail de rencontre, le service d'aide a publié une brochure à destination de tous les doctorants intitulée « *Un regard sur la qualité de vie des doctorants* ». Les informations et pistes de solutions qu'elle contient ont pour objectif de contribuer à l'augmentation de la qualité de vie des doctorants.

2.2.8. Aide à l'insertion professionnelle pour le conjoint accompagnant les nouveaux académiques provenant de l'international

Afin de faciliter l'intégration des nouveaux académiques, recrutés à l'international, l'UCL intervient financièrement pour que le/la conjoint/e puisse bénéficier d'un soutien à l'insertion dans le monde professionnel belge.

2.3. Initiatives au niveau de la communauté étudiante

Comme le fait observer le rapport GENIUF, 'la forte hausse du niveau d'éducation des femmes fut l'un des événements les plus remarquables observés au cours des trente dernières années dans tous les pays européens'³⁰. Cependant, si les filles sont aujourd'hui majoritaires parmi les étudiants et les diplômés de l'enseignement supérieur, la répartition des filles et des garçons entre les différentes filières d'études reste, à l'UCL comme dans toutes les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, singulièrement inégale, comme le montrent les données statistiques reprises au point 1.3.1. du présent rapport.

2.3.1. « Scienceinfuse »

Créée en 1997 par l'UCL pour réagir face à une certaine 'crise des vocations' en sciences exactes, l'Antenne de Formation et de Promotion du Secteur Sciences et technologies (« Scienceinfuse ») a été inaugurée en décembre 2000. Depuis, cette antenne développe de très nombreuses et très diverses activités de formation et de promotion des sciences auprès des jeunes mais aussi des enseignants et du grand public. Par ce biais, « Scienceinfuse » entend susciter l'éveil de vocations aussi bien auprès des jeunes garçons que des jeunes filles. S'il est fréquent que des femmes soient particulièrement mises à l'honneur (ex : exposition sur Marie Curie), « Scienceinfuse » ne pas communique pas de messages spécifiquement destiné au public féminin, bien que l'équipe soit exclusivement composée de femmes³¹.

³⁰ Meulders D., O'Dorchai S., Simeu N., 2012, Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique, Université Libre de Bruxelles, *rapport de recherche GENIUF*, 20 XX, p. 13.

³¹ Voir <http://www.uclouvain.be/76744.html> pour la composition de l'équipe et les pages connexes pour les activités de promotion, formation et les informations générales.

2.3.2. Observatoire de la vie étudiante

Créé en 2011, l'Observatoire de la vie étudiante (OVE)³² a pour mission d'aider l'UCL à mieux connaître et à mieux comprendre ses étudiants, pour rencontrer leurs besoins et favoriser ainsi leur épanouissement, facteur essentiel de leur réussite. Coordonné par le Vice-recteur aux affaires étudiantes, il constitue un outil d'objectivation, d'analyse et d'évaluation ; outil indispensable à l'ensemble des actions qu'il souhaite mettre en œuvre pour améliorer l'environnement de vie et d'études de tous ses étudiants.

2.3.3. Initiative de l'EPL

En novembre 2013, le professeur Vincent Blondel, Doyen et la professeure Sophie Demoustier, Vice-doyenne à l'international, ont pris l'initiative d'inviter toutes les étudiantes en bac 1 et en master 1 ainsi que toutes les professeures de l'EPL à un déjeuner d'échange. L'objectif de ce déjeuner était de discuter de propositions permettant un parcours étudiant féminin aussi harmonieux que possible au sein de l'école. Les participantes ont également échangé des idées quant aux manières de donner une meilleure information sur les études d'ingénieur aux étudiants du secondaire et, en particulier, pour augmenter l'attractivité des études d'ingénieur pour les filles³³.

³² Voir <http://www.uclouvain.be/observatoire-vie-etudiante>

³³ Voir <http://www.uclouvain.be/457330.html>

3. La question du genre dans l'enseignement

L'offre d'enseignement actuellement proposée à l'UCL comporte un nombre non négligeable de cours de bachelier et de master. Un cours et un séminaire, organisés dans le cadre de la Mineure en genre, traitent spécifiquement du genre dans une perspective multidisciplinaire. Un certain nombre de cours visent à introduire ou ancrer le genre dans une ou plusieurs disciplines (ex : « *Droit et genre* », « *Genre et développement* »). D'autres enfin ne sont pas spécifiquement dédiés à la problématique du genre mais l'abordent de manière plus ou moins substantielle. Cette offre de cours, essentiellement issue du secteur des sciences humaines, révèle une expertise bien présente dans des domaines très variés et une réelle dynamique pédagogique.

3.1. Les cours

À l'UCL, il existe une offre importante d'enseignements en matière de genre dans différentes facultés et écoles. L'identification de cette offre n'est cependant pas aisée.

En effet, dans certains cas, les enseignements sont clairement structurés autour du concept (ex : la « Mineure en études de genre ») ou les intitulés de cours incluent explicitement le terme 'genre' (ex : le cours intitulé « Genre et développement ») permettant une identification assurée.

Dans d'autres cas, les intitulés de cours ne comportent aucune référence à la thématique et ne sont, par conséquent, pas identifiables par ce biais. Seul, éventuellement (pour autant qu'elle soit à jour et complétée), la rubrique « contenu » de la fiche d'activité, reprise dans le programme d'études, permet de déterminer les cours qui abordent cette thématique bien que leur intitulé n'y fasse pas référence. A ce stade, une interrogation informatisée du catalogue complet des cours sur base d'une série de mots-clés n'est techniquement pas possible ; le volume du catalogue, contenant des milliers de descriptifs de cours, rend toute possibilité rationnelle de recherche 'manuelle' inenvisageable.

Les informations reprises dans l'inventaire figurant en annexe 3 sont tirées du programme des cours 2013-2014 et répartissent les enseignements relatifs au genre dans l'ensemble de l'UCL. Cette méthode de travail ne permet évidemment pas de garantir l'exhaustivité de l'inventaire.

Une offre d'enseignements a été identifiée dans six facultés, appartenant très majoritairement au secteur des sciences humaines. Aucun cours traitant spécifiquement du genre n'a été identifié dans le secteur des Sciences et technologie (SST) ni dans le secteur des Sciences de la santé (SSS).

3.2. L'offre d'enseignement structurée autour du genre en 1^{er} et 2^e cycle à l'UCL

3.2.1. Premier cycle : la mineure en études de genre

La mineure à l'UCL

À l'UCL, le programme de bachelier est composé d'une « majeure » de 150 crédits et d'une « mineure » de 30 crédits, conçue comme un ensemble cohérent de cours.

La mineure poursuit un objectif : soit d'initiation à une autre discipline ; soit d'accès à un master différent de celui induit par la majeure choisie ; soit d'approfondissement de la majeure. Le programme de la mineure s'étale sur les deuxième et troisième années du programme de bachelier.

En 2005, l'UCL a créé une « Mineure en études de genre ». Elle permet à tout étudiant d'« élargir ses connaissances en intégrant une réflexion critique sur la place de l'homme et de la femme dans la société ». Cette initiative constituait - et constitue toujours - une première en Belgique francophone.

Objectif de la mineure en études de genre

L'objectif de la mineure en études de genre est de permettre à l'étudiant.e qui le souhaite d'intégrer une réflexion critique sur la place de l'homme et de la femme dans la société, au sein de son programme de bachelier. Ce programme offre une formation interdisciplinaire dès le premier cycle. Il soulève en outre des questions épistémologiques importantes : interroger la neutralité des savoirs, questionner la construction des disciplines à partir de la différence hommes / femmes.

Contrairement à d'autres mineures, cette mineure ne donne pas un accès direct à un master. Cependant, l'accès vers le « Master en Sciences de la Famille et de la Sexualité » est facilité pour les étudiants ayant suivi cette mineure.

Conditions d'admission de la mineure en études de genre

La mineure est accessible, sans conditions d'accès, à tous les bacheliers de l'UCL, pour autant que son cursus principal le permette³⁴. Notons cependant que certains cours à option nécessitent cependant d'avoir suivi préalablement un cours de base dans la discipline.

Programme détaillé de la mineure en études de genre

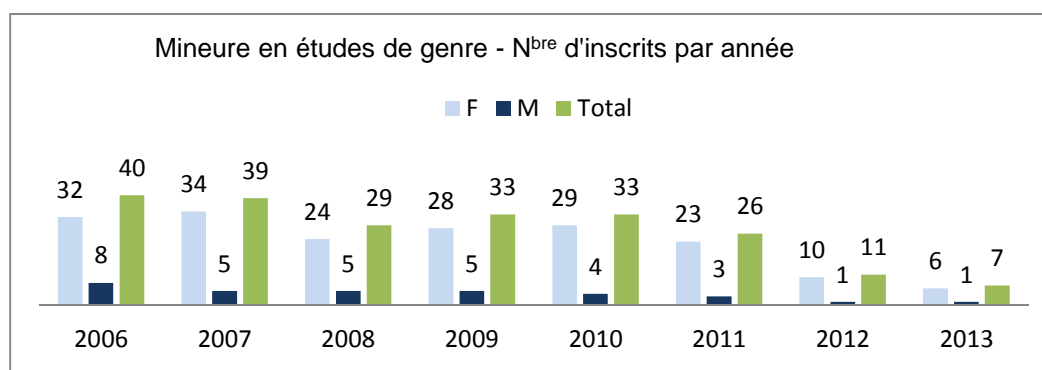
Rattachée à la Faculté de sciences économiques, sociales et politiques (ESPO), la *Mineure en études de genre* est, avant tout, interdisciplinaire. Elle est essentiellement constituée à partir de cours donnés en droit, romanes, sociologie, psychologie, philosophie et même en sciences. Ils constituent une introduction au genre dans ces disciplines ; introduction qui reste fortement ancrée dans la discipline au sein de laquelle ces cours sont enseignés. Deux cours (de 3 ECTS chacun) ont été spécifiquement créés, visant à introduire aux études de genre dans une optique pluridisciplinaire.

Concrètement, le programme de la *Mineure en études de genre* se compose de deux cours obligatoires (6 ECTS) et de cours à option à choisir parmi une offre de cours déterminée (15 ECTS). Les deux cours obligatoires sont communs à tous les étudiants de bachelier inscrits dans la mineure : le cours d'introduction aux études de genre (3 ECTS) et le séminaire en études de genre (3 ECTS). Ils mettent l'accent sur les études de genre comme discipline scientifique interdisciplinaire. Les cours à options sont issus de cours issus de différentes disciplines : droit, philosophie, théologie, sciences, etc. Certains de ces cours traitent spécifiquement du genre ; d'autres intègrent une perspective de genre de manière plus ou moins substantielle.

Ancrage et coordination du programme de la mineure en études de genre

Ce programme est proposé dans le cadre de la Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication (ESPO). La coordinatrice académique de ce programme est la professeure Nathalie Frogneux, professeure à la Faculté de philosophie, arts et lettres (FIAL). Les cours à option sont issus des programmes d'enseignement de ESPO, FIAL, PSP, TECO, DRT et SC.

Nombre d'étudiants inscrits par année et par genre



Alors que depuis sa création, la Mineure comptait chaque année en moyenne une vingtaine d'inscrits, leur nombre a commencé à diminuer significativement à partir de l'année académique 2011-2012. Ce sont majoritairement des étudiantes (85 %) qui choisissent cette Mineure.

³⁴ Voir <http://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/pro/documents/Tabmineures2013.pdf> (tableau récapitulatif présentant par programme de bachelier les différentes mineures auxquelles les étudiants ont accès) et <http://www.uclouvain.be/programme-mineures-2013.html> (Pour la liste des mineures).

Nombre d'étudiants inscrits par année et par diplôme/faculté

Origine	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total	en %
2 ^o BAC en information et communication	7	7	6	5	6	5	1	2	2	4	45	29%
2 ^o BAC en sciences économiques et de gestion		1			1	3	1				6	4%
2 ^o BAC en sciences humaines et sociales					1	2				1	4	3%
2 ^o BAC en sociologie et anthropologie	8	3	5	6	9	2	2	2	1	4	42	27%
2 ^o BAC en sciences politiques, o.g.		1	2			1	2	1	1	1	9	6%
TOTAL ESPO	15	12	13	11	17	13	6	5	4	10	106	68%
2 ^o BAC en sciences psychologiques et de l'éducation	11	7	8	3	2	5	4				40	26%
TOTAL PSP	11	7	8	3	2	5	4				40	26%
2 ^o BAC en langues et littératures modernes, o.g.		1									1	1%
2 ^o BAC en langues et littératures françaises et romanes, o.g.	1			1							2	1%
2 ^o BAC en philosophie	1			2							3	2%
TOTAL FIAL	2	1	0	3							6	4%
2 ^o BAC en droit	3	1									4	3%
TOTAL DRT	3	1									4	3%
TOTAL	31	21	21	17	19	18	10	5	4	10	156	

Depuis l'origine de la mineure, ce sont majoritairement des étudiants issus de la Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication (ESPO) qui choisissent la mineure en études de genre (68 %) et parmi eux, particulièrement les étudiants de baccalauréat en information et communication (29 %) et en sociologie et anthropologie (27 %).

L'accès à la *Mineure en études de genre* a été fermé pour les étudiants issus de la Faculté de droit et de criminologie (DRT) en 2007, et de la Faculté de philosophie, arts et lettres (FIAL) en 2009, de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation (PSP) en 2012.

3.2.2. Deuxième cycle

La finalité spécialisée du « Master [120] en sciences de la population et du développement »

Le programme du « Master [120] en sciences de la population et du développement » se compose d'un tronc commun (60 ECTS) et d'une finalité spécialisée (30 ECTS). La finalité spécialisée peut être choisie parmi les deux finalités spécialisées existantes : la finalité spécialisée en démographie ou la finalité spécialisée en développement. L'étudiant complète ensuite son programme en choisissant une option de minimum 30 ECTS. Parmi les cours proposés dans les options, huit s'inscrivent pleinement dans la thématique du genre ou l'intègrent de manière significative.

L'option « Parenté, famille et genre » du « Master [120] en anthropologie »

Le programme du « Master [120] en anthropologie » se compose d'un tronc commun (75 ECTS) et d'une finalité (30 ECTS). Cette finalité peut être choisie parmi une finalité approfondie, deux finalités spécialisées différentes ou une finalité didactique. L'étudiant complète ensuite son programme par une option (15 ECTS) qu'il choisit, suivant son projet de formation, parmi 7 options disponibles. L'une de ces options s'intitule « Parenté, famille et genre ». Elle propose 8 cours différents. Parmi ceux-ci, 6 intègrent pleinement ou partiellement la thématique du genre.

Les mémoires utilisant le genre comme variable et/ou objet

À côté des programmes d'enseignement structurés, dans le cadre du 2^e cycle – qu'il s'agisse d'un master 60 ou d'un master 120 crédits, les étudiants sont amenés à produire un mémoire ou un travail de fin d'études. Dans ce cadre, bien qu'ils ne s'inscrivent pas dans le cadre de programmes de

formation spécifiquement consacrés au genre, les étudiants peuvent, dans le cadre de leur mémoire ou travail de fin d'études, traiter des questions de genre.

Sur le plan des bonnes pratiques, il est intéressant de signaler que certains enseignants encouragent les étudiants à réaliser leur mémoire dans une optique de genre en lançant des appels thématiques (ex : genre et politique).

Témoignant de l'intérêt porté par les étudiants aux questions traitant du genre, quelque 90 mémoires de master incluant une dimension de genre ont été identifiés³⁵ ces deux dernières années académiques (47 mémoires en 2012 et 43 mémoires en 2013). Une liste non-exhaustive de ces mémoires est présentée en annexe 4 du présent rapport.

3.3. L'offre d'enseignement structurée autour du genre au niveau en 3^e cycle

3.3.1. Les écoles doctorales

Il n'existe pas d'école doctorale FNRS ni d'école doctorale thématique reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Les doctorants ont cependant de la possibilité d'apprendre à maîtriser les outils spécifiques aux études de genre en participant à des séminaires doctoraux spécifiquement consacrés au genre et encadrés par des experts dans ce domaine. Certaines écoles doctorales thématiques proposent également des séminaires doctoraux dont une partie du programme traite de dimensions de genre :

- « Genre, économie et développement », Journée d'étude internationale et séminaire doctoral - septembre 2011.
- « Genre et développement », Séminaire doctoral, février 2014.
- « Globalisation et nouvelles frontières : Défis pour les sciences sociales et les études migratoires » - Programme Migrations et Inter-culturalité - Séminaire doctoral de l'Ecole Doctorale Thématique en Sciences Sociales de la Communauté française – (mai 2014).
- « La qualité de vie du Sujet capable : entre bien-être et choix social », séminaire doctoral Helesi 2014.

3.3.2. Les thèses utilisant le genre comme variable et/ou objet

On trouvera en annexe la liste des thèses de doctorat en cours ainsi que la liste des thèses de doctorat défendues en 2012 et en 2013³⁶.

Les informations communiquées sont issues de l'inventaire de recherches de l'UCL, interrogé sur base d'une série de mots-clés. Elles ont été complétées par les informations présentées sur les sites web des entités ayant été identifiées comme entités de recherche traitant de questions de genre. Toutes les entités identifiées ne publient cependant pas ce type d'information. Comme pour les mémoires, les listes présentées ne peuvent par conséquent prétendre à l'exhaustivité.

³⁵ L'identification de tous les mémoires incluant une dimension de genre a été réalisée à partir de la base de données des publications DIAL (*Dépôt institutionnel de l'Académie Louvain*). Elle concerne les mémoires déposés en 2012 et 2013. Les recherches ont été effectuées sur la base d'une série de mots-clés, dans un nombre déterminé de langues. Cette méthode de recherche ne permet pas de garantir l'exhaustivité. Il se peut en effet que des mémoires traitent de questions de genre sans que le titre de ces mémoires ne comprenne l'un ou l'autre des mots-clés définis. La liste des mémoires présentée en annexe ne peut donc être considérée comme exhaustive.

³⁶ L'identification des thèses incluant une dimension de genre a été réalisée à partir de la base de données des publications DIAL (*Dépôt institutionnel de l'Académie Louvain*). Elle concerne les thèses déposées en 2012 et 2013. Les recherches ont été effectuées sur la base d'une série de mots-clés, dans un nombre déterminé de langues. Cette méthode de recherche ne permet pas de garantir l'exhaustivité. Il se peut en effet que des thèses traitent de questions de genre sans que le titre de ces thèses ne comprenne l'un ou l'autre des mots-clés définis. La liste des thèses ne peut donc être considérée comme exhaustive.

3.4. L'offre d'enseignement au niveau de la formation continue

Le catalogue des formations continues ne présente aucun programme portant spécifiquement sur le genre, qu'il s'agisse de programmes diplômant, certifiant ou qualifiant.

Il convient de mentionner le certificat d'université intitulé « Santé mentale en contexte social : multiculturalité et précarité » ancré en Faculté des Sciences économiques, sociales, politiques et de communication (ESPO)³⁷. Le genre y est abordé en tant que variable de la diversité. Ce programme, qui équivaut à 15 ECTS valorisables à l'échelle européenne lors de la poursuite d'une autre formation universitaire, comprend 35 sessions thématiques et ateliers de 3 h 30 (articulés en quatre parties complémentaires). Parmi les sessions et ateliers, certains abordent de manière plus ou moins substantielle, des questions de genre.

3.5. Le genre dans la collaboration internationale

Le « Master complémentaire en genre, institutions et société » de l'ULBU

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un programme de formation dispensé à l'UCL, il est néanmoins intéressant de signaler qu'en 2009, l'UCL a contribué, de manière significative, au lancement d'une initiative tout à fait originale et unique en Afrique francophone : la création d'un master complémentaire en « Genre, institutions et société » à l'Université Lumière de Bujumbura (ULBU), au Burundi (Informations disponibles concernant ce programme en annexe 6 du présent rapport). Cette initiative a bénéficié du soutien financier de la coopération au développement belge (Wallonie-Bruxelles International - WBI) dans le cadre d'un accord bilatéral entre le Burundi et la Communauté française de Belgique.

Actuellement, trois professeurs de l'UCL continuent à dispenser des cours de ce master : les professeurs Benoît Rihoux (« Analyse des organisations et genre »), Pascale Vielle (« Aspects juridiques et légaux de la promotion de l'égalité des genres ») et Elise Féron (« Sociétés post-confliktuelles et genre »).

³⁷ Voir <http://www.uclouvain.be/formation-continue-mentale>

4. La question du genre dans la recherche

4.1. Les thématiques

À l'UCL, de nombreux enseignants et chercheurs travaillent sur des thématiques liées au genre. Ils contribuent à conférer à l'UCL un haut niveau d'expertise dans le domaine de la direction de mémoires, de thèses et de recherches. Le genre constitue un axe de travail pour un certain nombre d'entités de recherche. Malheureusement, ces entités, tout comme les chercheurs, sont relativement peu visibles. L'information relative aux thématiques de recherche présentée en annexe 7 du présent rapport est issue du portail de l'UCL et complétées par certains responsables des entités. Elle ne peut être considérée comme exhaustive.

4.2. Les chercheurs

À l'UCL, plus de 100 chercheurs travaillent sur des questions de genre. La liste présentée en annexe 8 du présent rapport a été établie sur base des informations collectées pour réaliser ce rapport. Elle ne se veut – ni ne se peut - exhaustive mais entend simplement donner une première idée du nombre de chercheurs travaillant de manière substantielle sur les questions de genre.

4.3. Les entités de recherche

À l'UCL, la recherche, quels que soient sa structure et son mode de fonctionnement, est menée dans différents lieux : institut, centre, pôle, groupe, laboratoire, etc. Ci-dessous sont identifiés, parmi ces lieux de recherche, les entités dans lesquelles existe un axe 'genre', porté collectivement par des équipes de chercheurs au travers de leurs activités. Ce qui n'exclut évidemment pas que d'autres chercheurs travaillent les questions de genre au sein de certaines entités qui n'ont pas été répertoriées dans la mesure où la dynamique n'est pas clairement identifiée au niveau de l'entité. L'inventaire de ces entités s'appuie sur les informations publiées sur le portail, complétées par les indications fournies par certains responsables d'entités.

4.3.1. Le GREG : Groupe de Recherche en étude du Genre

Créé le 25 février 2014 à l'initiative du réseau UC-Elles, le Groupe de Recherche en Études de Genre (GREG), abrité au sein de l'Institut IACCHOS, est la seule entité de recherche spécifiquement dédiée à la recherche en matière de genre à l'UCL³⁸.

Le GREG se propose de favoriser un regard multidisciplinaire sur la question du genre. Ce regard se veut le point de départ de nouveaux projets de recherche. Autour de disciplines aussi variées que : Anthropologie ; Bioéthique et médecine ; Communication ; Développement ; Droit ; Economie ; Histoire ; Littératures ; Philosophie ; Psychologie ; Sciences du travail ; Sciences naturelles ; Sociologie ; Théologie et sciences des religions.

Récemment créé, le GREG est en train de se structurer, de définir ses missions, ses objectifs et son programme d'activités pour les années à venir.

4.3.2. Les autres entités de recherche

Même si les questions de genre ne constituent spécifiquement l'activité de base d'une entité de recherche, il est intéressant d'essayer de lister celles qui traitent de ces questions de manière plus ou moins substantielle. La liste des entités dressée et reprise en annexe 9 du présent rapport présente les entités qui ont explicitement mentionné la thématique du genre dans leur communication sur le

³⁸ <http://www.uclouvain.be/greg.html>

portail. D'autres entités de recherche traitent certainement du genre au travers des activités de certains de leurs chercheurs : aucune visibilité n'ayant été accordée à la thématique sur le portail, elles n'ont pas pu être listées.

4.4. Les projets de recherche en cours

Pointons le **projet de recherche FP7 GARCIA** (*Gendering the Academy and Research: Combating Career Instability and Assymetries*), auquel la Personne de Contact Genre de l'UCL, Mme Edithe Antoine, a activement participé et contribué, notamment pour ce qui touche à l'organisation de la séance de présentation de projet qui s'est déroulée le 9 mai 2014³⁹:

Les enjeux du projet GARCIA sont les suivants :

- Comprendre les processus et mécanismes qui génèrent des inégalités entre les hommes et les femmes dans les premières étapes de la carrière scientifique ;
- Concevoir et expérimenter des pistes d'action afin de transformer les modes de fonctionnement en vigueur au sein de l'UCL ;
- Mieux prendre en considération la diversité des profils et des trajectoires scientifiques.

La liste des **autres projets de recherches en cours** incluant une dimension de genre a été extraite de l'inventaire des recherches de l'UCL en date du 6 novembre 2013 sur la base de mots-clés définis. Les chercheurs ne communiquant pas nécessairement les informations dans cet inventaire, la liste ne saurait être exhaustive même si elle a été complétée par certaines informations transmises directement par les responsables de recherche ou publiées sur le portail. Les projets mentionnés en annexe 10 ont démarré - ou étaient en cours - durant les années académiques 2012 et 2013. Les thèses de recherche n'y sont pas reprises ; elles sont listées dans la section relative à l'enseignement (3^e cycle).

4.5. Les productions scientifiques

Pour dresser la liste des productions scientifiques, le genre a été entendu au sens large et pouvant concerner n'importe quelle discipline. Le terme 'production scientifique' couvre différentes formes de contribution à la recherche comprenant les monographies, articles de périodique, contributions à un ouvrage collectif, communications à un colloque, rapports et documents de travail.

Deux sources ont été consultées sur base de mots-clés définis : la base de données DIAL (Dépôt institutionnel de l'Académie Louvain) et la base de données transdisciplinaire SCOPUS (Elsevier).

La base de données DIAL permet d'identifier le type de publication, l'entité dans le cadre de laquelle la publication a été émise, etc. Même si le choix des mots-clés peut limiter la recherche des productions, le faible nombre d'entre elles trouvées dans la base de données DIAL semble malheureusement indiquer que les chercheurs sont loin de déposer systématiquement leurs productions.

De très nombreuses informations figurent sur les sites web des entités de recherche. Les quelques exemples présentés en annexe 11 du présent rapport n'ont pas pour objectif d'atteindre l'exhaustivité mais plutôt de montrer qu'existent de très nombreuses productions échappant aux outils utilisés pour dresser le présent inventaire. La liste des productions reprise en annexe 11 ne saurait donc pas être exhaustive.

4.6. Le Groupe de contact F.R.S.-FNRS

En 2010, le F.R.S.-FNRS a reconnu le groupe de contact « Le genre : des théories aux stratégies de recherche » qui a pour objectif de « réfléchir aux méthodes adoptées dans les recherches dites "de genre" ou "féministes" et mener un débat critique et interdisciplinaire sur la construction des savoirs et

³⁹ <http://www.uclouvain.be/469385.html>

les stratégies de recherche dans ce champ »⁴⁰. L'UCL est impliquée dans ce groupe au travers de la professeure Florence Degavre (Présidente) et Anna Safuta (Co-secrétaire).

4.7. Les conférences, colloques, séminaires organisés autour d'une problématique de genre

Les informations concernant ces événements ne sont pas collectées de manière centralisée. Elles ont été récollectées sur les sites web des entités de recherche qui les organisent. Les quelques exemples présentés en annexe 12 du présent rapport n'ont donc pas vocation à être exhaustifs, mais à montrer la grande diversité des initiatives et des thèmes.

4.8. Prix et distinctions scientifiques attribuées à des chercheuses ou professeures de l'UCL

Actuellement, l'UCL ne dispose pas de sources d'informations structurées et organisées permettant de garantir un état des lieux fiable et exhaustif. La mise en production du système d'information sur les activités de recherche devrait permettre, à terme, d'obtenir des résultats fiables.

⁴⁰ Voir <http://www.fnrs.be/index.php/sciences-humaines-et-politiques>

5. Ancrage institutionnel du genre

Sont listées ci-dessous les personnes et organes en charge de la question du genre au sein de l'institution.

5.1. Le mandat de représentant au « Comité Femmes&Sciences »

En 1999, la Commission européenne a mis en place un groupe afin de promouvoir la participation des femmes dans la science en Europe. Connue sous le nom de « Groupe d'Helsinki », ce groupe consultatif est composé d'experts issus des différents pays membres de la Communauté européenne. La Communauté française de Belgique y est représentée par la DGNORS (Direction générale de l'Enseignement non obligatoire et de la Recherche). En 2008, la DGENORS a décidé de remettre sur pied le « Comité Femmes&Sciences » qu'elle avait créé au début des années 2000 pour rassembler les expériences acquises au niveau de la Communauté française et échanger les bonnes pratiques. Ces dernières années, le « Comité Femmes&Sciences » s'est essentiellement penché sur la question des congés « circonstanciels » qui permettent de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle en vue de rendre la carrière académique et scientifique plus accessible et plus attrayante pour les femmes.

L'UCL a participé activement aux travaux du « Comité Femmes&Sciences » depuis sa création (P^r Caroline Vincke et M. Bernard Nyssen). Elle a récemment modifié la composition de sa représentation afin de répondre à ses nouvelles orientations de travail. Les professeurs Florence Degavre, Bernard Fusulier et Sarah Sépulchre ont été désignés en tant que représentants de l'UCL par le Vice-Recteur à la politique du personnel, Jacques Grégoire.

5.2. Le réseau UC-Elles⁴¹

Le réseau UC-Elles est un réseau qui rassemble les membres du personnel scientifique et académique de l'UCL désireux de promouvoir :

- les recherches en études de genre,
- l'enseignement du genre à l'UCL,
- l'égalité des femmes et des hommes dans les carrières,
- ces trois objectifs au sein de la société.

Les membres du réseau UC-Elles ont développé des expertises qui les rendent pertinents dans différents domaines et disciplines en lien avec les questions de genre. Au sein de l'UCL, ses membres se sont engagés dans différentes actions afin d'encourager l'UCL à se doter de structures et d'une politique de promotion de l'égalité des femmes et des hommes, en vue d'assurer leur participation équilibrée dans toutes les filières, missions, et ce, à tous les niveaux.

Ainsi, en octobre 2011, le réseau UC-Elles a soumis au Conseil rectoral un document de réflexion intitulé « Vers plus d'égalité entre les hommes et les femmes à l'UCL ».

En matière de promotion de l'enseignement des études de genre, les membres du réseau ont activement encouragé - et participé à - l'étude de faisabilité réalisée par l'asbl Sophia d'un master interuniversitaire en études de genre en Belgique⁴². Au terme de cette étude, les membres du réseau UC-Elles ont soutenu ses conclusions et continuent à œuvrer pour qu'un tel master voie le jour. C'est d'ailleurs en réponse à leur sollicitation que le Conseil rectoral s'est positionné, en janvier 2014, en faveur de l'implication de l'UCL dans la création d'un master interdisciplinaire et interuniversitaire en études de genre. C'est également à l'initiative des chercheurs du réseau UC-Elles que l'université a vu naître, en février 2014, le « Groupe de recherche en études de genre » (GREG).

⁴¹ Voir <http://www.uclouvain.be/467179.html>

⁴² Voir <http://www.sophia.be/index.php/fr/pages/view/1381>

5.3. La fonction de Vice-Recteur à la Politique du personnel

En 2009, une modification des règlements organique et ordinaire de l'Université institue, entre autres, la fonction de Vice-recteur à la politique du personnel. La création de cette nouvelle fonction répond à la volonté de l'institution de développer une gestion transversale des carrières du personnel au travers d'une politique intégrée des ressources humaines.

Le 1^{er} septembre 2009, le premier Vice-recteur à politique du personnel, le Professeur Jacques Grégoire, entre en fonction et, d'emblée, précise que la carrière des femmes constituerait un axe fort de sa politique. En février 2013, le Vice-recteur à la politique du personnel a soumis au Conseil d'Administration une analyse réalisée à sa demande par le Service d'études, portant sur la diversité du personnel académique. Suite à cette présentation, le Conseil d'Administration a souhaité que l'analyse soit poursuivie, que des informations complémentaires soient apportées et que des pistes concrètes soient évoquées en matière de politique de recrutement des académiques. En avril 2013, le Conseil rectoral a rappelé que les questions de genre et de diversité s'inscrivaient pleinement dans le cadre du mandat de Vice-recteur à la politique du personnel.

5.4. La « Stratégie de ressources humaines pour les chercheurs » (Euraxess)

Dans le cadre de sa « Stratégie des ressources humaines pour les chercheurs », déposée auprès de la Commission européenne dans le cadre de l'initiative Euraxess, l'institution s'est engagée à mettre en œuvre une série d'actions en vue d'améliorer le recrutement, les conditions de travail et la carrière des chercheurs.

Trois de ces actions ont directement pour objectif de contribuer à l'égalité des genres :

- dresser un état des lieux de la question ;
- activer le « Think tank » UC-Elles ;
- adopter un programme visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

5.5. La personne de contact genre

Dans leur déclaration de politique communautaire 2009-2014 - ainsi d'ailleurs que dans le « Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs et les chercheuses⁴³ », les gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de Wallonie se sont engagés à « promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans les carrières scientifiques et à intégrer cette dimension dans l'ensemble des outils existants en matière d'égalité des chances »⁴⁴. C'est dans ce cadre qu'à l'initiative du Ministre de la recherche, J.-M. Nollet, le Gouvernement a octroyé un subside de 150.000 euros en vue d'assurer, au sein des trois académies universitaires, la prise en charge de la question du genre. Le Gouvernement a également demandé qu'une « personne de contact genre » soit désignée au sein de chaque université.

À l'UCL, le conseil rectoral a officiellement désigné Edithe Antoine (chargée de mission au sein du Service de gestion des ressources humaines), en tant que personne de contact genre le 3 avril 2013. Conformément aux engagements pris dans la convention d'exécution, cette personne a participé, en collaboration avec les acteurs concernés, à la rédaction du cahier des charges définissant les missions de l'ensemble des personnes de contact genre.

Les missions définies sont les suivantes :

- fournir un rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre dans l'institution ;
- assurer la mise en réseau des personnes impliquées dans la question du genre au sein de son institution tant au niveau intra- et inter- institutionnels que régional, national et international ;
- assurer une meilleure visibilité à la question du genre au sein de son institution

⁴³ Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs et les chercheuses, 26 mai 2011, <http://www.enseignement.be/index.php?page=0&navi=3570>

⁴⁴ Idem.

- rédiger des propositions pour un plan à établir en collaboration avec les Autorités académiques en vue d'accroître l'égalité de genre au sein de l'institution ;
- rédiger un rapport d'activités annuel présentant le travail réalisé par les personnes de contact genre

5.6. Le groupe « Actions positives »

L'UCL dispose d'un groupe qui réfléchit et agit en faveur de l'égalité des chances. Ce groupe « Actions positives » qui dépend du Conseil d'entreprise est composé de membres du personnel (académique, scientifique, administratif et technique). Il a pour objectif de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. Il réfléchit sur les pratiques d'inégalité de genre existant au sein de l'institution et aux solutions qui peuvent y être apportées. Il constitue également un lieu de sensibilisation aux enjeux de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les réflexions de ce groupe l'ont amené à proposer :

- la création d'une crèche pour répondre aux besoins d'accueil des enfants des membres du personnel. Cette proposition a conduit à la création de la crèche 'Pomme d'Happy', offrant 20 places d'accueil ;
- un programme de formation pour les membres du groupe. Cette proposition a débouché sur des rencontres avec des experts en matière de genre et des échanges de bonnes pratiques avec d'autres universités ;
- un projet de convention collective relative au télétravail. Ce projet de convention a été négocié avec la délégation syndicale et entrée en vigueur début 2011.

À l'ordre du jour de ses prochains travaux, le Groupe 'Actions positives' avait placé une réflexion sur les intitulés de fonction ou métier ainsi qu'une analyse affinée des statistiques afin de formuler des propositions concrètes de soutien à la carrière professionnelle des femmes dans l'université. Le Groupe ne s'est plus réuni depuis deux ans.

5.7. Vers une politique du genre

En mars 2014, la communauté universitaire a élu un nouveau Recteur : le P^r Vincent Blondel. Entré en fonction le 1^{er} septembre 2014, conformément aux engagements qu'il avait pris dans son programme électoral, il s'est entouré d'un nouveau conseil rectoral davantage féminisé puisqu'il compte deux femmes : la P^r Evelyne Léonard, Vice-rectrice à la Politique du personnel et la P^r Véronique Préat, Prorectrice à l'international également en charge de la culture. Et il a désigné, ce 6 octobre 2014, la P^r Tania Van Hemelryck en tant que conseillère pour la politique de genre. Elle a reçu pour mission de piloter, au niveau de l'institution, une politique de genre en matière de gestion du personnel pour les trois catégories de personnel (PAC, PST et PAT) et de coordonner les activités portant sur le genre en matière d'enseignement, de recherche et de service avec les acteurs de ces différents domaines.

6. Visibilité donnée à la question du genre

6.1. Visibilité sur le portail

À l'heure actuelle, sur le portail de l'UCL, quatre entrées évoquent spécifiquement la thématique du genre :

- **Mineure en études de genre** ; dans -> Programme d'études - <http://www.uclouvain.be/prog-2013-min-lgenr100i>
- **Etudes de genre** ; dans -> Ressources électroniques -> Centre de documentation -> FOPES - <http://www.uclouvain.be/72533.html>
- **Tableau d'experts sur le genre** ; dans -> Presse - <http://www.uclouvain.be/361637.html>
- **Les femmes** ; dans -> Les dossiers thématiques -> Presse - <https://www.uclouvain.be/441343.html>

En dehors de ces quatre entrées, de très nombreuses informations, de nature très variée (axes de recherches, publications, séminaires, conférence, etc.) sont publiées en fonction des événements qui les suscitent. Elles sont éparpillées à travers de multiples pages de nombreux sous-sites de l'institution (essentiellement les sites d'instituts, de groupes, de centres de recherche qui sont actifs en matière de genre).

6.2. Visibilité au travers d'autres médias

En dehors du portail, des efforts de communication, à l'interne comme à l'externe, sont effectués lors d'occasions particulières :

a) Déjeuner de presse.

Exemple : « L'UCL place les femmes au cœur de ses recherches »⁴⁵.

b) Communiqués de presse

Exemple : « Les stéréotypes mènent la vie dure aux femmes »⁴⁶.

c) Articles dans les médias internes

Exemple : « La fête des pères...et de l'égalité des chances »⁴⁷.

6.3. Visibilité au travers des événements

Ces événements concernent essentiellement la recherche et ont été évoqués dans le point 4.4. du présent rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre.

À ce stade, aucune initiative à l'échelle de l'institution en elle-même n'a été initiée.

⁴⁵ Voir <https://www.uclouvain.be/9278.html>

⁴⁶ Voir <https://www.uclouvain.be/2923.html>

⁴⁷ Voir <https://www.uclouvain.be/17845.html>

7. Liste des personnes de référence

Au sein de l'institution, les personnes qui sont plus particulièrement en charge des questions d'égalité de genre :

1. P^r Evelyne Léonard, Vice-rectrice à la politique du personnel
2. P^r Tania Van Hemelryck, Conseillère du Recteur pour la politique du genre
3. M^{me} Elisabeth Masurel, Directrice des ressources humaines
4. M^{me} Edithe Antoine, Chargée de mission – Service des ressources humaines

En dehors de ces personnes, de nombreux autres membres du personnel portent cette préoccupation. Dans les annexes 3 et 8 du présent rapport annuel, se trouve la liste des enseignants et celle des chercheurs impliqués dans les questions de genre. Il est intéressant de compléter cette information par les réseaux dans lesquels sont intégrés ces chercheurs.

Les chercheurs de l'UCL sont en effet impliqués dans de nombreux réseaux de recherche et de mobilisation sur le genre. Les informations reprises ci-dessous sont issues de recherches menées sur les fiches personnelles publiées par les chercheurs dans le répertoire électronique des membres de l'UCL ainsi que d'informations communiquées par les chercheurs eux-mêmes.

Dans la mesure où tous les chercheurs ne complètent pas leur fiche d'information et où il n'existe pas de processus permettant de collecter l'information concernant l'insertion des membres du personnel de l'UCL dans les réseaux de manière systématique et structurée, la liste ci-dessous ne peut être exhaustive.

BeWiSe – Belgian Women in Science

- ⇒ Sophie Vanwambeke – Membre du steering committee

Cap Sciences humaines Asbl - Centre Femmes et Sociétés (CeFeSoc)

- ⇒ Pr Isabel Yopez, Pr Marc Louis, Pr Marc Lits - Membres de l'assemblée générale et du conseil d'administration:
- ⇒ Pr Catherine Gourbin, Pr Marie-Sophie Devresse, Pr Frédéric Nils, Pr Sophie Charlier - Membres de l'assemblée générale

Commission Femmes et Développement (CFD) du Ministère belge de la Coopération au Développement

- ⇒ Sophie Charlier, Membre élu
- ⇒ Ysabel Yépez del Castillo – Présidente du Groupe de travail 'Recherche en genre et développement'

Comité Femmes et Sciences – FNRS

- ⇒ Florence Degavre, Bernard Fusulier, Sarah Sépulchre, membres

COST - Individuals, Societies, Cultures and Health Domain (Experte)

- ⇒ Florence Degavre - Experte

Fédération de recherche sur le Genre RING

- ⇒ Florence Degavre - représentante belge

Grabuges (*Groupe belge associatif et interuniversitaire en études féministes, de genre et sur les sexualités*)

- ⇒ Florence Degavre, Co-présidente

Groupe de contact FNRS en sciences humaines et politique intitulé « Le genre : des théories aux stratégies de recherche »

- ⇒ Florence Degavre, Présidente
- ⇒ Anna Safuta, Co-secrétaire

International Association for Feminist Economics (IAFFE)

- ⇒ Florence Degavre – experte

Le monde selon les femmes Asbl

⇒ Sophie Charlier – Membre permanent - Chargée de projets Sud

Université des femmes

⇒ Florence Degavre, Membre du Conseil d'administration et du Comité scientifique

Society for the Advancement of Socio-Economics - Research Network "Gender, Work and Family"

⇒ Bernard Fusulier – co-organisateur, assisté par Pascal Barbier.

Sophia

⇒ Sarah Sepulchre – Co-présidente (ff)

Rhea-Centrum Gender & Diversiteit

⇒ Silvia Erzeel, collaboratrice scientifique volontaire

VPW (Vereniging voor Politieke Wetenschappen) – groupe de travail 'Identity, Diversity and Equality'

⇒ Silvia Erzeel - coresponsable

Liste des tableaux

Tableau 1 – Répartition des hommes et des femmes dans les instances de décision de l’UCL au 1 ^{er} septembre 2014 et pourcentages de femmes.....	10
Tableau 2 - Personnel de l’UCL effectif en nombre de personnes (Prs) et en ETP, exprimé par catégorie et par genre, années 2003 – 2008 – 2012.....	11
Tableau 3 - Personnel académique effectif en nombre de personnes (Prs) et en ETP exprimé par grade et par sexe - Années 2003 - 2008 – 2012.....	12
Tableau 4 - Personnel académique - Evolution de la proportion de femmes aux niveaux de la carrière scientifique et académique- entre 2003 -2008 – 2012.....	13
Tableau 5 - Personnel scientifique - Effectif en nombre de personnes (Prs) et en ETP exprimé par grade et par sexe - Années 2003 - 2008 - 2012.....	13
Tableau 6 - Personnel scientifique - Evolution de la proportion d’hommes et de femmes dans le personnel scientifique - entre 2003 - 2008 – 2012.....	14
Tableau 7 - Personnel administratif et technique - Effectif en nombre de personnes (Prs) et en ETP exprimé par catégorie de grade et par sexe - Années 2003 - 2008 – 2012.....	14
Tableau 8 - Personnel administratif et technique - Evolution du pourcentage de femmes dans le personnel administratif et technique - entre 2003 - 2008 – 2012.....	15
Tableau 9 – Personnels hors cadre - Effectif en ETP des personnels hors cadre - en 2003 (situation évaluée au 1 ^{er} février 2003).....	16
Tableau 10 – Personnels hors cadre - Effectif en ETP des personnels hors cadre - en 2008 (situation évaluée au 1 ^{er} février 2008).....	18
Tableau 11 – Personnels hors cadre - Effectif en ETP des personnels hors cadre - en 2012 (situation évaluée au 1 ^{er} février 2012).....	20
Tableau 12 – Ensemble des personnels - Nombre d’hommes et de femmes ayant obtenu un crédit-temps ou un congé spécifique - entre 2009-2010 et 2013-2014.....	22
Tableau 13 - Personnel académique - Nombre d’hommes et de femmes ayant obtenu un congé sabbatique - entre 2009-2010 et 2013-2014.....	22
Tableau 14 – Nombre d’hommes et de femmes ayant obtenu un subside du FRS-FNRS pour des séjours à l’étranger - en 2003, 2008, 2013.....	23
Tableau 15 – Ensemble des personnels - Nbre d’hommes et de femmes ayant suivi une formation professionnelle continue destinée au personnel en 2012-2013 et 2013- 2014.....	24
Tableau 16 – Evolution de la proportion de femmes dans les commissions de sélection du personnel académique - entre 2009 et 2013.....	25
Tableau 17 - Evolution de la proportion de femmes candidates à un poste académique par rapport de femmes recrutées à un poste académique - entre 2009 et 2013.....	26
Tableau 18 - Evolution de la proportion d’hommes et de femmes dans les commissions de promotion du personnel académique - entre 2009 et 2013.....	26
Tableau 19 - Evolution de la proportion d’hommes et de femmes occupant la présidence dans les commissions de promotion du personnel académique - entre 2009 et 2013.....	26
Tableau 20 – Etudiants - Pourcentage d’étudiantes inscrites par secteur d’études - en 2002-2003, 2007-2008, 2011-2012.....	28
Tableau 21 – Etudiants - Inscriptions par domaine d’études selon le sexe - en 2011-2012.....	28
Tableau 22 – Etudiants - Inscriptions par domaine, secteur, catégorie d’études selon le sexe - en 2001-2002.....	29
Tableau 23 – Etudiants - Inscriptions par domaine, secteur, catégorie d’études selon le sexe - en 2006-2007.....	32
Tableau 24 – Etudiants - Inscriptions par domaine, secteur, catégorie d’études selon le sexe - en 2011-2012.....	34
Tableau 25 - Etudiants – répartition des hommes et des femmes ayant accédé à l’UCL par VAE selon l’année de 1 ^{ère} inscription.....	36
Tableau 26 - Etudiants – répartition des hommes et des femmes inscrits à un programme diplômant ou certifiant de formation continue - selon l’année de 1 ^{ère} inscription.....	36
Tableau 27 – Etudiants - Proportion d’hommes et de femmes diplômés de l’UCL - en 2001-2002, 2006-2007 et 2011-2012.....	38

Tableau 28 – Etudiants – Pourcentage de femmes diplômées de l’UCL par secteur d’études - en 2001-2002, 2006-2007 et 2011-2012	38
Tableau 29 – Diplômes décernés par domaine d’études, secteurs d’études, catégorie d’études selon le sexe - Année académique 2001-2002 (situation en fin d’année académique).....	39
Tableau 30 – Diplômes décernés par domaine d’études, secteurs d’études, catégorie d’études selon le sexe - Année académique 2006-2007 (situation en fin d’année académique).....	42
Tableau 31 – Diplômes décernés par domaine d’études, secteurs d’études, catégorie d’études selon le sexe - Année académique 2011-2012 (situation en fin d’année académique).....	44
Tableau 32 – Répartition des hommes et des femmes parmi les DHC décernés par l’UCL	47

Annexe 1 – Cahier des charges de la personne de contact Genre

Cahier des charges défini en l'annexe I de la convention entre la Communauté française de Belgique et l'Université catholique de Louvain.

La mission de la personne de contact genre au sein de son institution sera de :

1. Fournir un rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre dans l'institution

Ce rapport sera établi sur base d'un canevas commun défini en concertation avec la Direction générale de l'Enseignement non obligatoire et de la Recherche scientifique de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

2. Assurer la mise en réseau des personnes impliquées dans la question du genre au sein de son institution tant aux niveaux « *intra* » et « *inter* » institutionnels que régional, national et international

3. Assurer une meilleure visibilité à la question du genre au sein de son institution

Cette visibilité prendra notamment forme à travers plusieurs outils du type :

- d) Diffusion du rapport annuel
 - e) Pages web dédiées au genre
 - f) Informations sur l'enseignement, les recherches et événements portant sur le sujet du genre
 - g) Informations sur la mise en place d'un réseau femmes / genre
 - h) Encourager et rendre visibles les réflexions sur les nouvelles initiatives en matière de genre à travers les missions d'enseignement, de recherche et de services à la société
 - i) Etc.
4. Rédiger des propositions pour un plan à établir en collaboration avec les autorités académiques en vue d'accroître l'égalité de genre au sein de l'institution

Les pistes d'actions suivantes seront explorées :

- 1) Assurer une meilleure représentation des femmes dans toutes les instances de l'université :
 - j) Sensibiliser les autorités académiques, doyens, ...
 - k) Faire introduire une règle de représentation minimale des femmes dans toutes les instances
 - l) Désigner une personne responsable du genre dans chaque faculté
 - 2) Veiller à la transparence des procédures de recrutement, nomination et promotion
 - 3) Sensibiliser les étudiants quant aux choix d'études et aux possibilités de carrières académiques
 - 4) Soutenir le développement de programmes spécifiques d'enseignement sur le genre
 - 5) Encourager les échanges et les collaborations entre les différentes équipes qui incluent le thème du genre dans leurs recherches
 - 6) Institutionnaliser les personnes de contact genre
 - 7) Etc.
5. Rédiger un rapport d'activité annuel présentant le travail réalisé par les personnes de contact genre

Ce rapport d'activité sera commun à toutes les institutions. Un canevas standard – établi en commun – permettant de collecter de l'information puis de la mettre en commun dans un document unique, sera proposé. Le rapport reprendra également des recommandations.

Annexe 2 – Canevas pour le « Rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre »

Canevas défini en l'annexe I de la convention entre la Communauté française de Belgique et l'Université catholique de Louvain.

1. Données chiffrées

Le rapport pourrait contenir notamment les données suivantes, en s'aidant de celles qui sont disponibles au Cref:

1.1. Evolution du nombre et de la proportion de femmes et d'hommes parmi :

- Les étudiants par niveau, discipline
- Le personnel scientifique par niveau, discipline
- Le personnel académique par niveau, discipline
- Le personnel administratif et de gestion par niveau
- Les docteurs honoris causa
- Les bénéficiaires des sabbatiques
- Les bénéficiaires de subsides pour séjour à l'étranger / la durée du séjour/ le pays de destination
- Prix, chaires et bourses
- Les personnes promues par fonction
- Les candidats à une promotion
- Etc ...

1.2. Représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision de l'université:

- Conseil d'administration
- Bureau de l'université
- Conseil de la recherche
- Conseil de l'enseignement
- Doyens/Présidents et Vice-Doyens/Vice-Présidents
- Directeurs-Coordinateurs des départements de l'administration générale
- Conseil d'entreprise
- Responsables de départements / uer
- Commissions de désignation et de promotion à tout niveau au sein des facultés.

2. Politiques menées par l'université pour favoriser l'égalité professionnelle hommes-femmes

- 2.1. Actions positives
- 2.2. Actions transversales

3. La question du genre dans l'enseignement

- Inventaire des programmes / majeurs – mineurs et enseignements portant sur le genre

4. La question du genre dans la recherche

- Réalisations et/ou initiatives en matière de recherches sur le genre / intégrant le genre

5. Inventaire des mémoires/thèses par discipline qui utilisent le genre comme variable et/ou comme objet

6. Institutionnalisation de la question du genre

- Personnes et organes en charge de la question de genre au sein de l'institution

7. Visibilité donnée à la question du genre au sein de l'institution

8. Liste des personnes de référence

Les auteures du présent rapport remercient pour leur précieuse contribution :

- Claire Brumagne, Cabinet du Recteur
- Laurence Goffaux, Tiago Mil-Homens Cavaco et Linda Tempels, Service d'études
- Elodie Lefebvre et Marleen Glinschi, Service du personnel
- Carine Pellet, Administration de la recherche

Rapport annuel 2013-2014 sur l'état de l'égalité des genres

Evelyne Léonard, Vice-rectrice à la politique du personnel
Tania Van Hemelryck, Conseillère du Recteur pour la politique du genre
Elisabeth Masurel, Directrice - Service des ressources humaines
Edithe Antoine, Chargée de mission – Service des ressources humaines

Université catholique de Louvain
Place de l'Université, 1
1348 Louvain-la-Neuve
www.uclouvain.be

Le présent rapport annuel est publié avec le soutien financier
du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.