



Rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'Université Saint-Louis – Bruxelles

Année académique 2018-2019

Remerciements

Nous tenons à adresser nos plus vifs remerciements à toutes celles et tous ceux qui ont aidé à l'élaboration de ce rapport, en particulier le personnel du Service d'études du Rectorat, du Service d'administration de la recherche et du Service du personnel de l'Université Saint-Louis – Bruxelles, ainsi qu'à Charlotte PEZERIL (Conseillère du Recteur à la politique du genre et représentante de l'Université au sein du Comité Femmes & Sciences) et à Yannick VANDERBORGHT (représentant de l'Université au sein du Comité Femmes & Sciences). Le rapport a été finalisé le 30 novembre 2019.

Le rapport a été établi avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles que nous remercions.



Rapport rédigé par

Laura BERTORA, Personne de contact genre
Université Saint-Louis – Bruxelles
43, Boulevard du Jardin botanique - 1000 Bruxelles
02 792 35 32
pcg@usaintlouis.be

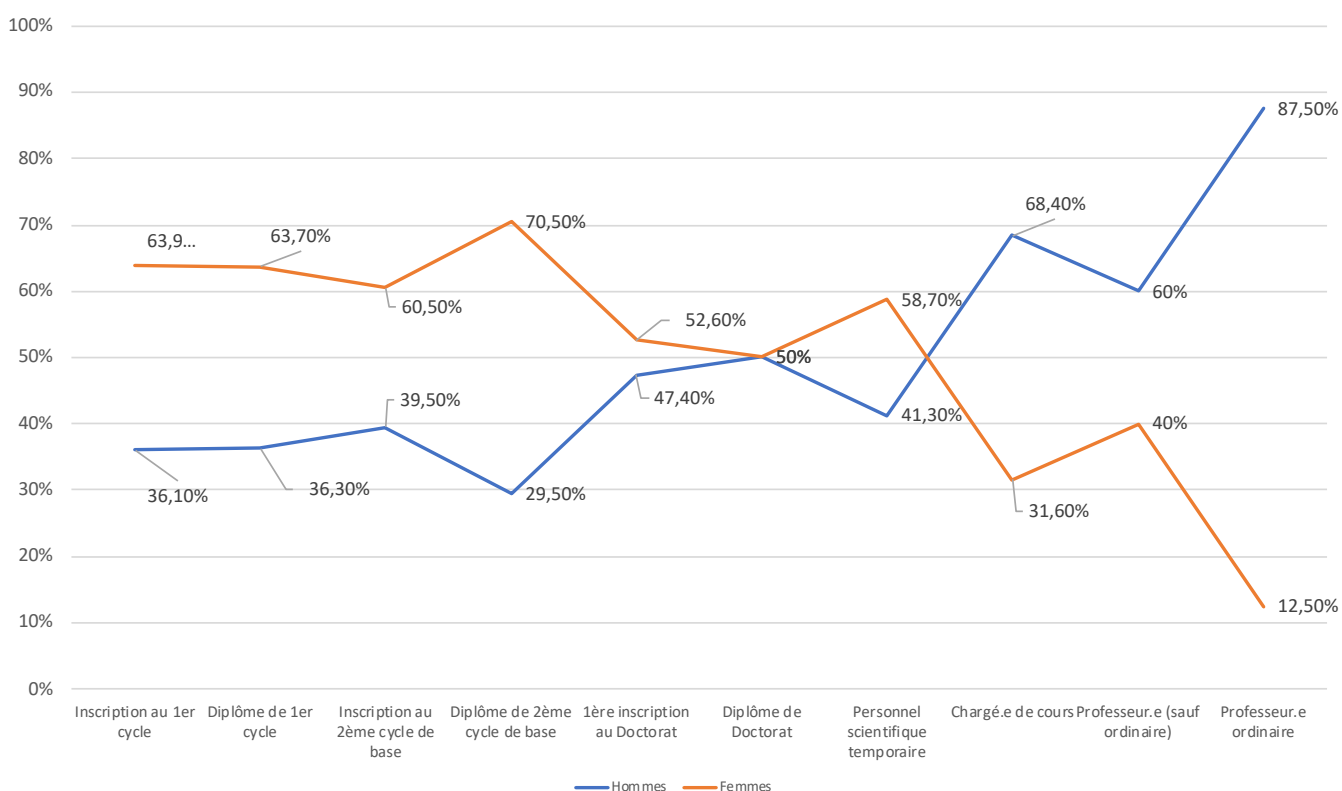
Résumé du rapport – les points clés (pages 2 à 5)

L'Université, un terrain d'inégalités de genre comme un autre

Une proportion plus importante de femmes apparaît en début de parcours et une diminution de leur nombre se constate au fur et à mesure que l'on s'intéresse à des degrés plus avancés de la carrière académique, selon un graphique en ciseaux que l'on retrouve à des degrés divers dans toutes les universités francophones de Belgique et qui a été mis en avant pour la première fois par la Professeure Danièle Meulders dans son rapport *Alma Mater, Homo sapiens II*¹.

Degrés universitaires et genre – Université Saint-Louis Bruxelles – 2019 :

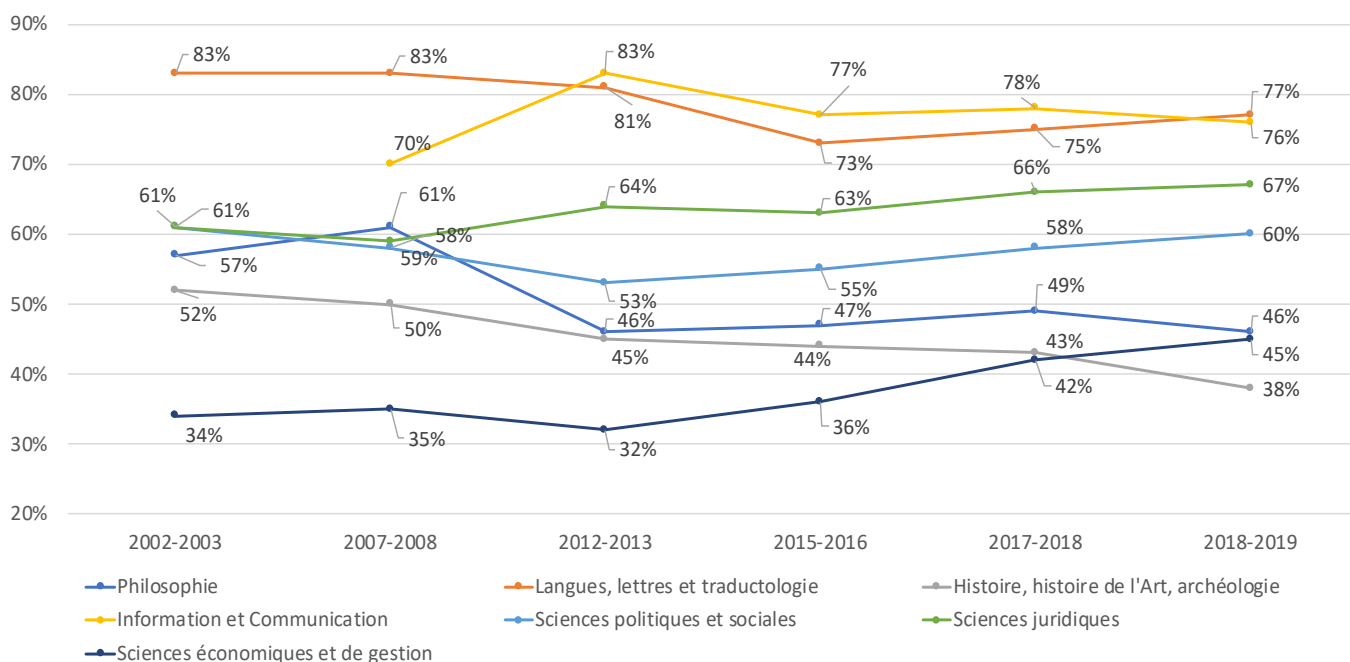
**GRAPH. 3 – Schématisation des ventilations tout au long des parcours
au sein de l'Université Saint-Louis - Bruxelles, 2018-2019, en %**



¹ D. MEULDERS, S. O'DORCHAI et N. SIMEU, *Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique*, Université libre de Bruxelles, rapport de recherche GENIUF, 2012, p. 38.

Des stéréotypes incorporés

On remarque également une polarisation spontanée et stéréotypée des étudiant.e.s vers certaines filières en fonction de leur genre, avec systématiquement davantage de femmes dans les filières littéraires et davantage d'hommes dans les filières plus mathématiques comme l'économie. Il est intéressant de noter tout de même une légère tendance vers une plus grande présence féminine en « Sciences économiques et de gestion ».



GRAPH. 4 – Évolution de la proportion d'étudiantes (femmes) inscrites au 1er cycle à l'Université Saint-Louis Bruxelles par domaine d'études de 2002 à 2019 en %

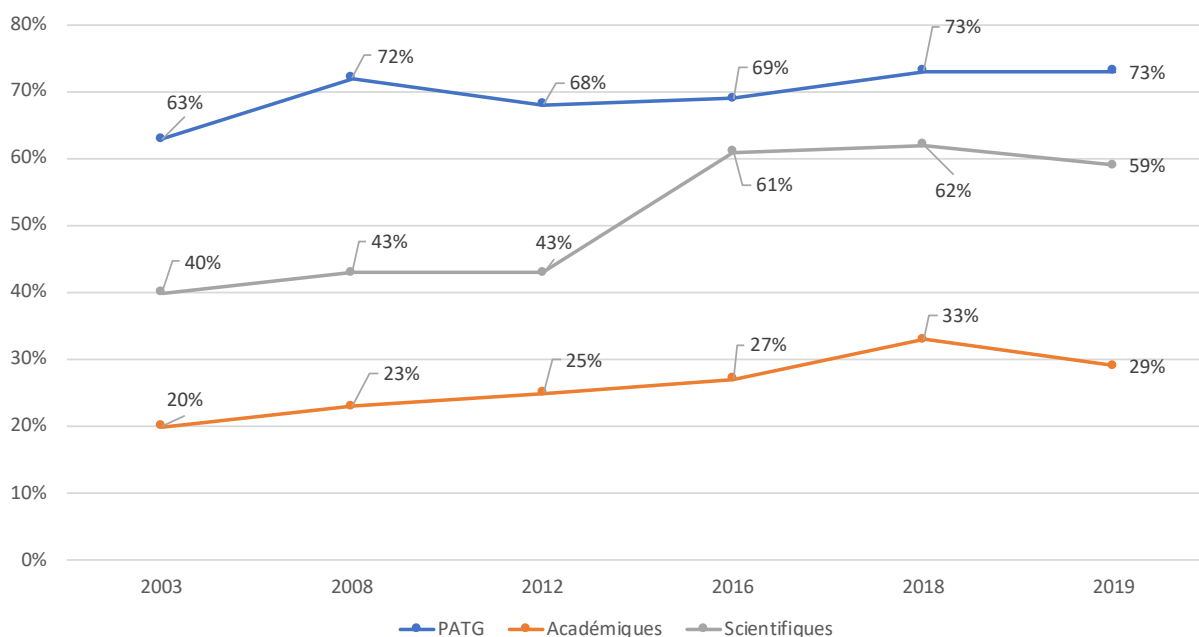
Par ailleurs, la faible part accordée aux études de genre dans la formation de base des étudiant.e.s en secondaire, puis, une fois à l'université, dans le tronc commun de leurs études, ne permet pas d'accélérer la prise de conscience de la situation ni d'approfondir les connaissances et les compétences des étudiant.es sur ces sujets. Seul le master de spécialisation en études de genre, auquel l'Université Saint-Louis participe avec les cinq autres universités francophones, assure aujourd'hui cette formation et rencontre un vif intérêt auprès des étudiant.es.

Une volonté politique de faire évoluer la situation

A l'instar des autres institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'Université Saint-Louis Bruxelles bénéficie depuis 2014 d'un subside en vue de développer une politique du genre. Une fonction de « conseil·lè·re du recteur à la politique du genre » et une fonction de « personne de contact genre » (ou « PCG ») ont été créées, avec pour missions :

- de rédiger un rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre
- d'assurer une meilleure visibilité aux questions de genre au sein de l'institution
- de proposer un plan d'actions
- de participer aux réseaux en lien avec les questions de genre.

Au fil des années, on observe une évolution, certes lente, mais positive, vers davantage d'équilibre entre les sexes au sein des universités francophones. Le tableau ci-dessous montre ainsi une progressive augmentation du nombre de femmes « scientifiques » et « académiques ». Mais ce constat doit être nuancé au regard des nombreux types de contrats repris dans ces catégories (temps plein, temps partiel, suppléants) ce qui introduit de la précarité dans certaines situations. De la même façon, la forte représentation des femmes dans la catégorie PATG demande à être examinée au prisme des niveaux de diplômes et des temps de travail. Il est à noter également qu'une partie des activités sont confiées à des sociétés externes (entretien des locaux, gardiennage, restauration) ce qui ne permet pas d'avoir une vision complète du personnel technique opérant pour le compte de l'université.



GRAPH. 5 – Évolution de la proportion de femmes au sein des catégories de personnel à l'Université Saint-Louis de 2003 à 2019 en %

Actions menées en 2018-2019 pour sensibiliser les étudiant·e·s et les membres du personnel de l'Université Saint-Louis Bruxelles

L'année 2018-2019 s'inscrit dans un continuum d'actions initiées depuis 2014 qui ont déjà permis de mettre en place un dispositif de sensibilisation aux questions de genre au sein de l'Université Saint-Louis Bruxelles. Rappelons comme jalons principaux :

- La déclaration expresse adoptée le 27 juin 2016 par le Conseil de direction qui invite à assurer une meilleure visibilité des questions de genre²
- Le Master interuniversitaire en études de genre lancé en 2017-2018
- La décision en faveur de la communication inclusive adoptée par le Conseil de direction lors de sa réunion du 8 mars 2018³
- Le Plan d'actions « Soutien à la parentalité » adopté par le CAPG⁴ le 5 juin 2018 et par le Conseil de direction le 13 septembre 2018⁵

LA QUINZAINE DU GENRE À L'UNIVERSITÉ SAINT-LOUIS - BRUXELLES

Prévention des violences faites aux femmes

DU 25 AVRIL 2019 AU 10 MAI 2019

PENDANT TOUTE LA QUINZAINE: EXPOSITION

- Exposition photo « Un combat, deux poings » du CAU (Lobby*)
- Jeu « Consentement » de SidsOS

JEUDI 25 AVRIL: LANCEMENT DE LA QUINZAINE

- Vernissage de l'exposition (Lobby*) - 17h
- Conférence inaugurale: Sarah Sepulchre, UCL « Traitement médiatique des violences faites aux femmes » - Discutant·e·s: Johanne Monay (RTBF) et Geoffroy Patriarche (USL-B) (Auditoire OM10* - 18h)

MARDI 30 AVRIL: CONFÉRENCE GESTICULÉE

- Conférence gesticulée de Julie Tessuto intitulée "Ma petite robe rose et mes nibards : culture du viol, sexualité et féminisme" (Salle des examens- 19x21h)

LUNDI 6 MAI: DISCUSSION À PARTIR DU FILM « LE VIOL »

- Introduction par Chloé Harmel et Diane Bernard (Fem 6 LAW) (Auditoire 1 - 18h)
- Projection du film « Le Viol » d'Alain Tasma, avec l'aimable autorisation de France 3 et de Scoria Television

JEUDI 9 MAI: SÉMINAIRE INTER-UNIVERSITÉS ET TABLE-RONDE

- Présentation des actions menées par les universités dans le cadre de la politique pour l'égalité de genre (co-organisée avec UCLouvain, ULB, ULiège, UMONS, UNamur - Salle des examens - 10h-11h45)
- Table ronde sur la prévention à l'université des violences faites aux femmes avec Deborah Kupperberg (Direction de l'égalité des Chances du Ministère de la FWB), Patricia Mélonie (ULB) et des membres de l'Université Saint-Louis - Bruxelles (Salle des examens - 11h45h-12h30)

VENDREDI 10 MAI: ATELIERS DE SELF-DÉFENSE

- Ateliers de self-défense organisés par l'association Garance. Sur inscription pcg@usaintlouis.be (Salle 4015 - 1 atelier 9h-12h et 1 atelier 13h-16h)

Université Saint-Louis - Bruxelles
43 Boulevard du Jardin botanique
1000 Bruxelles - Belgique
contact : pcg@usaintlouis.be
Toutes les activités sont gratuites

Bâtiment Ommegang
Rue de l'Ommegang 6
1000 Bruxelles

C'est une stratégie participative qui a été adoptée en 2018-2019 afin d'impliquer les étudiant·e·s en amont des actions. Une réunion avec les membres du CAU a permis de dégager une thématique forte pour la seconde édition de la **Quinzaine du Genre**, à savoir la prévention des violences faites aux femmes. Des initiatives étudiantes ont été intégrées au programme avec l'exposition photo « Un combat, deux poings » présentée au club-house de l'Ommegang durant toute cette quinzaine.

La **convention collective de travail relative au télétravail** a vu le jour en septembre 2019⁶. Elle permet une meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle en réduisant les temps de transport hebdomadaire pour les personnes qui le souhaitent et dans la mesure des possibilités de l'organisation du service.

² Voir Annexe 1

³ Voir Annexe 2

⁴ CAPG : comité d'accompagnement de la politique du genre

⁵ Voir Annexe 3

⁶ Voir Annexe 4

Rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'Université Saint-Louis – Bruxelles

Année académique 2018-2019

Table des matières

I. Les données chiffrées	7
1.1. La population étudiante de l'Université Saint-Louis – Bruxelles	7
1.1.1. Le premier cycle	9
1.1.2. Le deuxième cycle de base	12
1.1.3. Le deuxième cycle de spécialisation	13
1.1.4. Le Doctorat	15
1.2. Le personnel de l'USL-B	16
1.2.1. Le personnel administratif, technique et de gestion (PATG)	17
1.2.2. Le personnel académique (CORA)	18
1.2.3. Le personnel scientifique temporaire (CORSCI)	20
1.2.4. Le personnel associé à la recherche	21
1.2.5. Schématisation des ventilations tout au long des parcours dans l'Université	22
1.3. Les organes décisionnels	24
1.3.1. Les organes de direction	24
1.3.2. Les autres organes décisionnels	26
1.4. Autres	29
1.4.1. Les organes de concertation sociale	29
1.4.2. Les centres de recherche	29
1.4.3. Les Docteurs Honoris Causa	30
1.4.4. Les bénéficiaires d'un crédit-temps, d'un congé parental et de maternité	30
II. Le genre et l'Université Saint-Louis - Bruxelles	31
2.1. Sur le plan institutionnel	31
2.1.1. Concernant la communication	33
2.1.2. Concernant les membres du personnel	33
2.2. Concernant l'enseignement et la population étudiante	35
2.2.1. Master de spécialisation en études de genre	35
2.2.2. Mise en avant des questions de genre dans la recherche	36
2.2.3. Événements scientifiques liés à la thématique du genre	36
2.2.4. Sensibilisation de la population étudiante	41
2.2.5. Initiatives de la population étudiante	41
2.2.6. Accompagnement des étudiant.e.s transgenres	42
2.2.7. Concernant les services à la société	43
III. Programme des actions pour 2019-2020	44
IV. Liste des graphiques et tableaux	47
V. Liste des annexes	50

Introduction

Dans le cadre de la mission d'information de la Personne de Contact Genre (PCG), il est demandé de rédiger un rapport institutionnel sur l'état de l'égalité de genre au sein de l'institution dont elle relève. Tel est l'objet du présent rapport, qui couvre l'année académique 2018-2019. Il convient de noter que les informations figurant dans le présent rapport respectent notamment les indications reprises dans le cahier des charges de la PCG. Ainsi, il est spécialement suggéré (I) de présenter des indicateurs communs, (II) d'identifier les bonnes pratiques développées au sein de l'institution et (III) de proposer des recommandations ou plans d'actions pour les années futures.

I. Les données chiffrées

Les chiffres sont issus des données internes à l'Université Saint-Louis – Bruxelles. La majorité des données chiffrées sont ici présentées conformément à la volonté des PCG, lesquelles ont dressé une liste de 10 indicateurs devant figurer dans chaque rapport :

- les inscriptions régulières aux 1^{er} et 2^{ème} cycles en 2018-2019
- les diplômes obtenus aux 1^{er} et 2^{ème} cycles en 2017-2018
- les premières inscriptions au Doctorat en 2018-2019
- les diplômes obtenus au Doctorat en 2017-2018
- le personnel administratif, technique et ouvrier par niveau en 2019
- le personnel académique en 2019
- le personnel académique par catégorie d'âge en 2019
- le personnel scientifique temporaire en 2019
- le personnel associé à la recherche en 2019
- une schématisation des ventilations tout au long des parcours dans l'Université

1.1. La population étudiante de l'Université Saint-Louis – Bruxelles

L'Université organise des études de premier, deuxième et troisième cycles et des formations continues dans le secteur des sciences humaines et sociales :

- Philosophie
- Langues, lettres et traduction
- Histoire, histoire de l'art et archéologie
- Information et communication
- Sciences politiques et sociales
- Sciences juridiques
- Sciences économiques et de gestion.

Dans le deuxième cycle de base, l'Université Saint-Louis - Bruxelles a organisé en 2018-2019 le Master 120 en Études européennes en partenariat avec l'UCLouvain ainsi que le Master 120 en stratégie et analyse de la communication interactive et collaborative en partenariat avec la Haute École ICHEC. Des masters de spécialisation sont également proposés : le master en analyse interdisciplinaire de la construction européenne, le master en droit de l'environnement et en droit public immobilier, le master en droits de l'homme, le master en gestion des risques financiers et le master interuniversitaire en études de genre.

Chacun de ces programmes est rattaché à l'une des cinq Facultés et Institut d'enseignement⁷ de l'Université Saint-Louis - Bruxelles. Nous n'avons pas retenu la formation doctorale ni les formations continues organisées par l'Université Saint-Louis - Bruxelles.

⁷ La Faculté de Philosophie, lettres et sciences humaines, la Faculté de Droit, la Faculté des Sciences économiques, sociales, politiques et de la communication, la Faculté de Traduction et interprétation Marie Haps, ou l'Institut d'études européennes (IEE).

1.1.1. Le premier cycle

a) Les inscriptions régulières

TAB. 1 – Inscriptions au 1^{er} cycle par domaine et cursus d'études, selon le sexe, en 2018-2019 à l'Université Saint-Louis - Bruxelles*

Domaine	Cursus	Nombre d'étudiant.e.s			Pourcentage		
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Philosophie	Philosophie	21	18	39	53,8%	46,2%	100%
Langues, lettres et traduction	ROMA	18	74	92	19,6%	80,4%	100%
	GERMA	5	26	31	16,1%	83,9%	100%
	TIMH	147	463	610	24,1%	75,9%	100%
	Langues, lettres et traduction	170	563	733	23,2%	76,8%	100%
Histoire, histoire art et archéologie	Histoire	30	18	48	62,5%	37,5%	100%
Information et communication	COMU	28	88	116	24,1%	75,9%	100%
Sciences politiques sociales**	SCPO	202	243	445	45,4%	54,6%	100%
	SOCA	21	86	107	19,6%	80,4%	100%
	Sc. pol et sociales	223	329	552	40,4%	59,6%	100%
Sciences juridiques**	Sc. juridiques	507	1.050	1.557	32,6%	67,4%	100%
Sciences économiques et de gestion	ECGE	226	209	435	52,0%	48,0%	100%
	INGE	129	85	214	60,3%	39,7%	100%
	Sc. écon. et gestion	355	294	649	54,7%	45,3%	100%

TOTAL		Nombre d'étudiant.e.s			Pourcentage		
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
1 ^{er} cycle de base	Total	1.334	2.360	3.694	36,1%	63,9%	100%

* Les inscriptions secondaires (i.e. prises en plus de l'inscription principale) ne sont pas comptabilisées.

** Les étudiant.e.s de l'horaire de jour et de l'horaire décalé sont comptabilisé.e.s.

En 2018-2019, on compte 63,9 % de femmes inscrites en 1^{er} cycle. Celles-ci sont majoritaires dans les domaines « Langues, lettres et traduction » (76,8 %), « Information et communication » (75,9 %) et « Sciences juridiques » (67,4 %) ainsi qu'en Sciences politiques et sociales (59,6%). Les femmes sont moins représentées en « Sciences économiques et de gestion » (45,3 %) : dans le programme de Sciences économiques et de gestion (ECGE), elles sont 48,0 % et dans celui d'Ingénieur de gestion (INGE), elles ne sont que 39,7%. Ces chiffres illustrent une situation similaire à celle observée en 2017-2018.⁸

L'Université Saint-Louis - Bruxelles organise deux programmes en horaire de jour qui ont également leur pendant en horaire décalé : le Bachelier en Droit et le Bachelier en Sciences politiques. Comme le montre le tableau 2, en 2018-2019, la proportion d'inscriptions d'étudiantes à ces programmes en horaire décalé n'est pas la même que celle constatée pour ce qui concerne l'horaire de jour. En effet, en horaire décalé, la proportion d'hommes est légèrement supérieure (51,3%), alors qu'en horaire de jour, les femmes représentent 66,6% des personnes inscrites ». Ces chiffres illustrent une situation relativement comparable à celle observée en 2017-2018 et dont fait état le Rapport d'octobre 2018.⁹

TAB. 2 – Inscriptions aux prog. de 1^{er} cycle en horaire de jour et en horaire décalé, selon le sexe, en 2018-2019 à l'Université Saint-Louis - Bruxelles*

		Nombre d'étudiant.e.s			Pourcentage		
Programme	Type d'horaire	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Bachelier Sciences politiques	SCPO hor. de jour	167	210	377	44,3%	55,7%	100%
	SCPO hor. décalé	35	33	68	51,5%	48,5%	100%
	Sous-total	202	243	445	45,4%	54,6%	100%
Bachelier en Droit	DROIT hor. de jour	424	971	1 395	30,4%	69,6%	100%
	DROIT hor. décalé	83	79	162	51,2%	48,8%	100%
	Sous-total	507	1 050	1 557	32,6%	67,4%	100%

		Nombre d'étudiant.e.s			Pourcentage		
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
TOTAL	Horaire de jour	591	1181	1772	33,4%	66,6%	100%
	Horaire décalé	118	112	230	51,3%	48,7%	100%

* Les inscriptions secondaires (i.e. prises en plus de l'inscription principale) ne sont pas comptabilisées.

⁸ En 2017-2018, il y avait 63,1% de femmes inscrites en 1^{er} cycle : avec 78,5 % de femmes en communication, 76,5% en langues, lettres et traduction, 66,4% en sciences juridiques, 58,5% en sciences politiques et sociales et 42,7% en sciences économiques et de gestion

⁹ En 2017-2018, les hommes représentaient 51,3% des inscriptions en horaire décalé et les femmes 65,7% des inscriptions en horaires de jour

b) Les diplômes délivrés

TAB. 3 – Diplômes de 1^{er} cycle délivrés par domaine et cursus d'études, selon le sexe, en 2017-2018 à l'Université Saint-Louis - Bruxelles

Domaine	Cursus	Nombre diplômé.e.s			Pourcentage		
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Philosophie	Philosophie	5	8	13	38,4%	61,6%	100%
Langues, lettres et traduction	ROMA	4	6	10	40%	60%	100%
	GERMA	0	2	2	0	100%	100%
	TIMH	19	73	92	20,7%	79,3%	100%
	Lang., lettres et trad.	23	81	104	22,1%	77,9%	100%
Histoire, histoire de l'art et archéologie	Histoire	4	4	8	50,0%	50,0%	100%
Information et communication	COMU	4	18	22	18,2%	81,8%	100%
Sciences politiques et sociales	SCPO	38	36	74	51,4%	48,6%	100%
	SOCA	4	15	19	21%	79%	100%
	Sc. politiques et sociales	42	51	93	45,1%	54,9%	100%
Sciences juridiques*	Sciences juridiques	81	174	255	31,8%	68,2%	100%
Sciences économiques et de gestion*	ECOG	30	20	50	60,0%	40,0%	100%
	INGE	20	11	31	64,5%	35,5%	100%
	Sc. écon. et gestion	50	31	81	61,7%	38,3%	100%

TOTAL		Nombre diplômé.e.s			Pourcentage		
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
1er cycle de base	Total	209	367	576	36,3%	63,7%	100%

* Les étudiant.e.s de l'horaire de jour et de l'horaire décalé sont comptabilisé.e.s

Nous constatons que les femmes sont proportionnellement davantage diplômées que les hommes (63,7% contre 36,3 %), tous domaines confondus, ce qu'il faut lier au fait qu'à l'inscription, les femmes sont également plus nombreuses.

1.1.2. Le deuxième cycle de base

L'Université Saint-Louis - Bruxelles organise un Master 120 en études européennes en partenariat avec l'UCLouvain ainsi qu'un Master 120 en Stratégie et analyse de la communication interactive et collaborative en partenariat avec l'Institut Supérieur de Formation Sociale et de Communication (ISFSC) de la Haute Ecole ICHEC.

a) Les inscriptions régulières

Comme l'illustre le tableau ci-dessous, en 2018-2019, dans chacun de ces Masters, ce sont les femmes qui sont plus nombreuses.¹⁰

TAB. 4 – Inscriptions aux programmes de Master 120, selon le sexe, en 2018-2019

	Nombre étudiant.e.s			Pourcentage		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Master 120 en Etudes européennes	26	50	76	34,2%	65,8%	100%
Master 120 Stratégie et analyse de la communication interactive et collaborative	25	28	53	47,2%	52,8%	100%
Total	51	78	129	39,5%	60,5%	100%

b) Les diplômes délivrés

TAB. 5 – Diplômes de Master 120, selon le sexe, en 2017-2018

	Nombre diplômé.e.s			Pourcentage		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Master 120 en Etudes européennes	10	24	34	29,4%	70,6%	100%
Master 120 Stratégie et analyse de la communication interactive et collaborative	2	7	9	22,2%	77,8%	100%
Total	12	31	43	27,9%	72,1%	100%

¹⁰ Ces chiffres sont relativement similaires à ceux constatés dans le rapport précédent. En 2017-2018, il y avait 64,9% de femmes inscrites aux programmes de Master 120.

1.1.3. Le deuxième cycle de spécialisation

En 2018-2019, l'Université Saint-Louis - Bruxelles a organisé ou co-organisé plusieurs Masters de spécialisation :

- le Master en droit de l'environnement et en droit public immobilier
- le Master en droits de l'homme
- le Master en gestion des risques financiers
- le Master en analyse interdisciplinaire de la construction européenne
- le Master en études de genre

a) Les inscriptions régulières

En 2018-2019, tous programmes confondus, il y a davantage de femmes (**61,4%**) que d'hommes (**38,6%**) qui se sont inscrites à un Master de spécialisation. C'est le cas tout particulièrement du Master de spécialisation en études de genre, où les femmes représentent **90,4%** des inscriptions. C'est l'inverse en ce qui concerne le Master de spécialisation en gestion des risques financiers. Les hommes y sont, en effet, très majoritaires (71,8 %).

TAB. 6 – Inscriptions aux programmes du 2^{ème} cycle de spécialisation, selon le sexe, en 2018-2019 (programmes organisés ou co-organisés par l'Université Saint-Louis – Bruxelles)

	Nombre d'étudiant.e.s			Pourcentage		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Master de spécialisation en droits de l'homme	46	50	96	47,9%	52,1%	100%
Master de spécialisation en droit de l'environnement et en droit public immobilier	10	21	31	32,3%	67,7%	100%
Master de spécialisation en gestion des risques financiers	28	11	39	71,8%	28,2%	100%
Master de spécialisation en analyse interdisciplinaire de la construction européenne	20	21	41	48,8%	51,2%	100%
Master de spécialisation en études de genre	8	75	83	9,6%	90,4%	100%
Total	112	178	290	38,6%	61,4%	100%

b) Les diplômes délivrés

TAB. 7 – Diplômes du 2^{ème} cycle de spécialisation délivrés, selon le sexe, pour l'année académique 2017-2018 (programmes organisés ou co-organisés par l'Université Saint-Louis - Bruxelles)

	Nombre d'étudiant.e.s			Pourcentage		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
MS en droits de l'homme	17	24	41	41,5%	58,5%	100%
MS droit environnement et droit public immobilier	8	13	21	38,1%	61,9%	100%
MS gestion des risques financiers	13	1	14	92,9%	7,1%	100%
MS analyse interdisc. de la construction européenne	15	7	22	68,2%	31,8%	100%
MS études de genre	5	30	35	14,3%	85,7%	100%
Total	58	75	133	43,6%	56,4%	100%

c) Taux de réussite selon le sexe

Il y a des différences importantes de taux de réussite selon le sexe en fonction des domaines d'études, avec un taux de réussite faible des femmes dans le master en gestion des risques financiers, alors que dans les masters de droit, le taux de réussite des femmes est comparable, voire un peu plus élevé que celui des hommes.

TAB. 8 – Taux de réussite aux masters de spécialisation, selon le sexe, en 2017-2018 (programmes organisés ou co-organisés par l'Université Saint-Louis - Bruxelles)

	Nombre d'étudiant.e.s inscrit.e.s en 2017-2018			Nombre de diplômes délivrés en 2017-2018			Taux de réussite		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
MS en droits de l'homme	41	50	91	17	24	41	41,5%	48%	45%
MS droit environnement et droit public immobilier	18	27	45	8	13	21	44,5%	48%	46,5%
MS gest. risques financiers	29	11	40	13	1	14	45%	9%	35%
MS analyse interdisc. de la construction européenne	22	26	48	15	7	22	68%	27%	46%
MS études de genre	10	55	65	5	30	35	50%	55%	54%
Total	120	169	289	58	75	133	48%	44%	46%

1.1.4. Le Doctorat

Le nombre des effectifs est si réduit qu'il n'est pas pertinent de les analyser. Nous les donnons pour simple information. Il est cependant intéressant de noter que la distribution des hommes et des femmes est très différente selon les disciplines et répond aux mêmes stéréotypes que les inscriptions en toute première année d'université.

a) Les premières inscriptions au Doctorat

TAB. 9 – Premières inscriptions au Doctorat par domaine d'études, selon le sexe, en 2018-2019 à l'Université Saint-Louis Bruxelles.

Domaine	Nombre d'inscrit.e.s			Pourcentage		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Philosophie	0	1	1			
Langues, lettres et trad.	0	4	4			
Histoire, Histoire de l'Art et Archéologie	1	1	2			
Sciences pol. et sociales	3	4	7			
Sciences juridiques	2	0	2			
Sciences éco. et gestion	3	0	3			
TOTAL	9	10	19	47,4%	52,6%	100%

b) Les diplômes de Doctorat

TAB. 10 – Diplômes de Doctorat délivrés par domaine d'études, selon le sexe, en 2017-2018 à l'Université Saint-Louis Bruxelles.

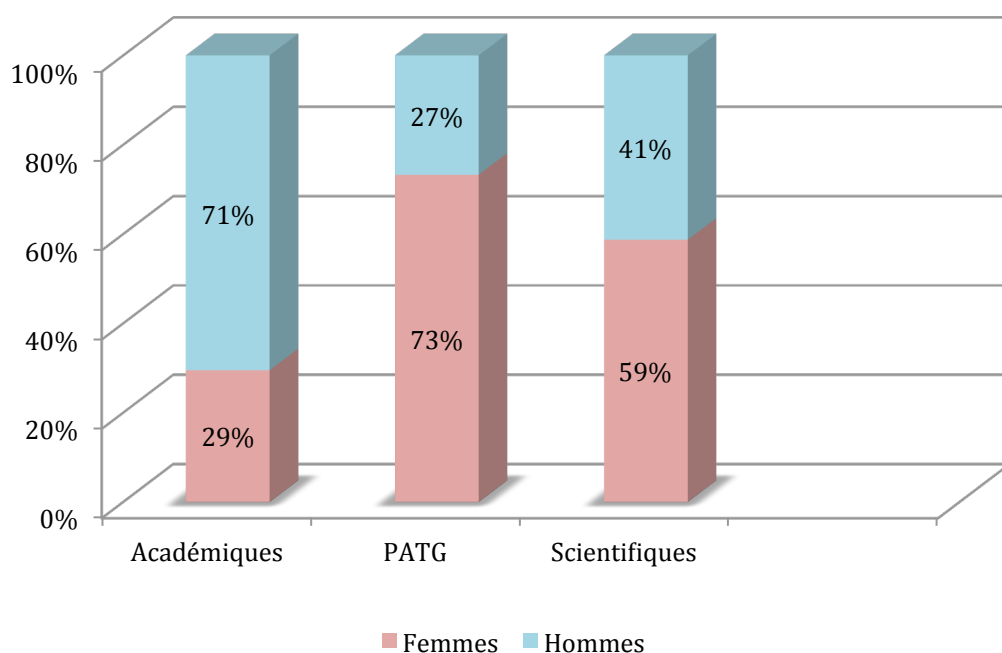
Domaine	Nombre de diplômé.e.s			Pourcentage		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Philosophie	0	0	0			
Langues, lettres et trad.	0	0	0			
Histoire, histoire de l'art et archéologie	1	0	1			
Sciences juridiques	0	1	1			
Sciences pol. et sociales	1	1	2			
Sciences éco. et gestion	0	0	0			
TOTAL	2	2	4	50%	50%	100%

1.2. Le personnel de l'USL-B

Nous présenterons successivement les chiffres relatifs au personnel administratif, technique et de gestion (PATG) (1.2.1.), au personnel académique (CORA) (1.2.2.), au personnel scientifique temporaire (CORSCI) (1.2.3.) et au personnel associé à la recherche (1.2.4.). Les ventilations tout au long des parcours dans l'Université seront également illustrées (1.2.5.). Au fil des années, le nombre de personnes travaillant au sein des trois corps n'a cessé d'augmenter.

Dans le graphique ci-dessous, nous disposons d'une vue d'ensemble de la répartition hommes-femmes au sein des trois corps de l'Université. En 2019, les femmes sont largement majoritaires au sein du PATG (73 %) et du CORSCI (59 %) alors qu'elles représentent 29 % pour ce qui concerne le CORA. Ces chiffres sont détaillés dans les pages qui suivent.

GRAPH. 1 – Répartition hommes-femmes au sein des trois corps du personnel de l'Université Saint-Louis Bruxelles, en 2019, en %



Comme nous le verrons par la suite, quel que soit le corps concerné, on constate qu'en termes de proportions hommes-femmes, les tendances sont relativement similaires entre 2018 (voy. Rapport d'octobre 2018) et 2019.

1.2.1. Le personnel administratif, technique et de gestion (PATG)

En février 2019, le personnel administratif, technique et de gestion de l'Université Saint-Louis Bruxelles compte 116 membres. Parmi ceux-ci, 85 sont des femmes, ce qui représente 73 %. Cette proportion largement majoritaire serait à nuancer en fonction des niveaux de diplômes et des temps de travail mais l'information n'est pas disponible. Il est à noter également qu'une partie des activités sont confiées à des sociétés externes (entretien, gardiennage, restauration) ce qui ne permet pas d'avoir une vision complète du personnel technique opérant pour le compte de l'université.

TAB. 11 – Effectif en nombre de personnes et en pourcentage du PATG exprimé par niveau et par sexe, en février 2019 à l'Université Saint-Louis Bruxelles

Niveau	Nombre de personnes		Pourcentage		Total
	H	F	H	F	
Administratif niveau 1*	15	38	28,3%	71,7%	53
Administratif niveau 2	11	46	19,3%	80,7%	57
Pers. de gestion niveau 2**	3	1	75,0%	25,0%	4
Pers. de gestion niveau 3**	2	0	100,0%	0,0%	2
Somme Personnel administratif, technique et de gestion	31	85	26,7%	73,2%	116

* i.e. personnel de direction

** i.e. personnel ouvrier

1.2.2. Le personnel académique (CORA)

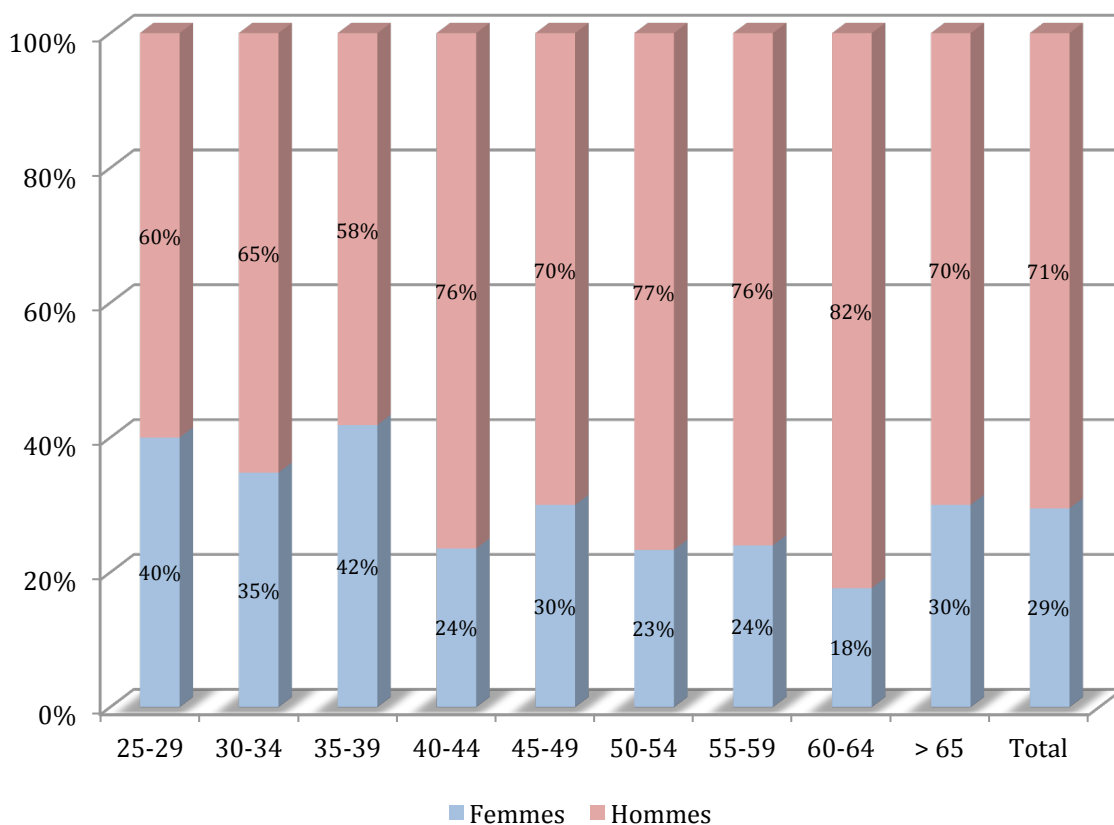
En 2019, les deux-tiers du personnel académique sont constitués d'hommes (71%). Les femmes sont minoritaires dans pratiquement toutes les fonctions de ce personnel académique. La catégorie qui compte la plus faible proportion de femmes est celle de « professeur.e ordinaire » (12,5 %). Il n'y a presque pas de différences entre la situation en 2019 et la situation en 2018, dont fait état le rapport précédent, car il n'y a que peu de nominations chaque année à ce type de fonction.

TAB. 12 – Effectif en nombre de personnes et en pourcentage du Personnel académique exprimé par grade et par sexe, en février 2019 à l'Université Saint-Louis Bruxelles

Grade	Nombre de personnes		Pourcentage		Total
	H	F	H	F	
Professeur.e extraordinaire	1	1	50,0%	50,0%	2
Professeur.e ordinaire	14	2	87,5%	12,5%	16
Professeur.e à fonction complète	12	8	60%	40%	20
Chargé.e de cours à fonction complète	10	10	50%	50%	20
Académique haute école	3	1	75,0%	25,0%	4
Chargé.e de cours à temps partiel	79	31	71,8%	28,2%	110
Suppléant.e à temps partiel	23	9	71,8%	28,1%	32
Directeur de recherche FNRS	0	1	0,0%	100%	1
Chercheur.euse qualifié.e FNRS	0	2	0,0%	100%	2
Somme Académiques	153	64	71%	29%	217

Dans le graphique suivant, on observe la répartition des hommes et des femmes du personnel académique de l'Université selon plusieurs tranches d'âge. Dans chaque tranche d'âge, la proportion d'hommes est plus importante que celle des femmes. Mais il est intéressant de noter que la proportion de femmes est plus importante chez les moins de 40 ans. Quant aux hommes, c'est l'inverse, il y a une plus forte proportion d'hommes parmi les membres du personnel académique qui sont âgés de plus de 45 ans.

GRAPH. 2 – Effectif en pourcentage du personnel académique par catégorie d'âge et par sexe, en février 2019 à l'Université Saint-Louis Bruxelles



Catégorie d'âge	Nombre de personnes		Pourcentage		Total
	H	F	H	F	
25-29 ans	3	2	60%	40%	5
30-34 ans	15	8	65%	35%	23
35-39 ans	25	18	58%	42%	43
40-44 ans	26	8	76%	24%	34
45-49 ans	21	9	70%	30%	30
50-54 ans	23	7	77%	23%	30
55-59 ans	19	6	76%	24%	25
60-64 ans	14	3	82%	18%	17
> 65 ans	7	3	70%	30%	10
Total	153	65	71%	29%	217

1.2.3. Le personnel scientifique temporaire (CORSCI)

En 2019, 59% du personnel scientifique temporaire (sur budget ordinaire, financements extérieurs et autres) est constitué de femmes (138 femmes pour 97 hommes). Dans toutes les catégories, les femmes sont majoritaires ou représentées de façon égale sauf pour ce qui concerne celle des « Boursier.ère post doc », où elles sont 37,5 %. Ces chiffres illustrent une situation relativement similaire à celle observée en 2018.

TAB. 13 – Effectif en nombre de personnes et en pourcentage du Personnel scientifique temporaire au cadre et hors cadre exprimé par grade et par sexe, en février 2019 à l'Université Saint-Louis Bruxelles.

Grade	Nombre de personnes		Pourcentage		Total
	H	F	H	F	
Assistant.e	54	62	46,5%	53,4%	116
Scientifique haute école	10	24	29,4%	70,6%	34
Maîtres de langues	1	15	6,25%	93,8%	16
Aspirant.e FNRS	2	3	40,0%	60,0%	5
Boursier.ère FRESH	3	4	42,8%	57,2%	7
Boursier.ère de doctorat	7	8	46,6%	53,4%	15
Boursier.ère post doc	5	3	62,5%	37,5%	8
Chercheur.euse	7	10	41,2%	58,8%	17
Chercheur.euse post doc	8	8	50,0%	50,0%	16
Chargé.e de recherche FNRS	0	1	0%	100,0%	1
Total	97	138	41,3%	58,7%	235

1.2.4. Le personnel associé à la recherche

Les membres du personnel de l'USL-B associé à la recherche (sur budget ordinaire, financements extérieurs et autres) sont répartis selon la classification du Cadre européen pour les carrières de la recherche (*European framework for research careers*).

European framework for research careers :

R1 : *First stage researcher (up to the point of PhD)* – Chercheur.euse en début de carrière / doctorant.e

R2 : *Recognised researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independant)* – Chercheur.euse post-doctorant.e

R3 : *Established researcher (researchers who have developed a level of independance)* – Chercheur.euse confirmé.e

R4 : *Leading researcher (researchers leading their research area or field)* – Chercheur.euse expérimenté.e

Comme l'illustre le tableau ci-dessous, plus on monte dans les catégories, plus la proportion de femmes diminue. Alors que les femmes sont relativement bien présentes dans la catégorie R1 (**56,8%**), elles sont minoritaires dans les trois autres catégories.

TAB. 14 – Effectif en nombre de personnes et en pourcentage du Personnel associé à la recherche au cadre et hors cadre exprimé par catégorie et par sexe, en février 2019 à l'USL-B

Catégorie	Nombre de personnes		Pourcentage		Total
	H	F	H	F	
R1 <i>First Stage Researcher</i>	76	100	43,2%	56,8%	176
R2 <i>Recognised Researcher</i>	36	22	62%	38%	58
R3 <i>Established Researcher</i>	99	54	64,7%	35,3%	153
R4 <i>Leading Researcher</i>	27	12	69,2%	30,8%	39
Total	238	188	55,9%	44,1%	426

1.2.5. Schématisation des ventilations tout au long des parcours dans l'Université

Les PCG ont proposé que chaque institution construise, à partir de leurs données internes, un indicateur comparable à celui proposé par la Professeure Danièle Meulders dans son rapport *Alma Mater, Homo sapiens II*¹¹. Le schéma qu'elle présente reprend des données qui agrègent les chiffres des différentes universités francophones (situation en 1999/2000 et en 2009/2010).

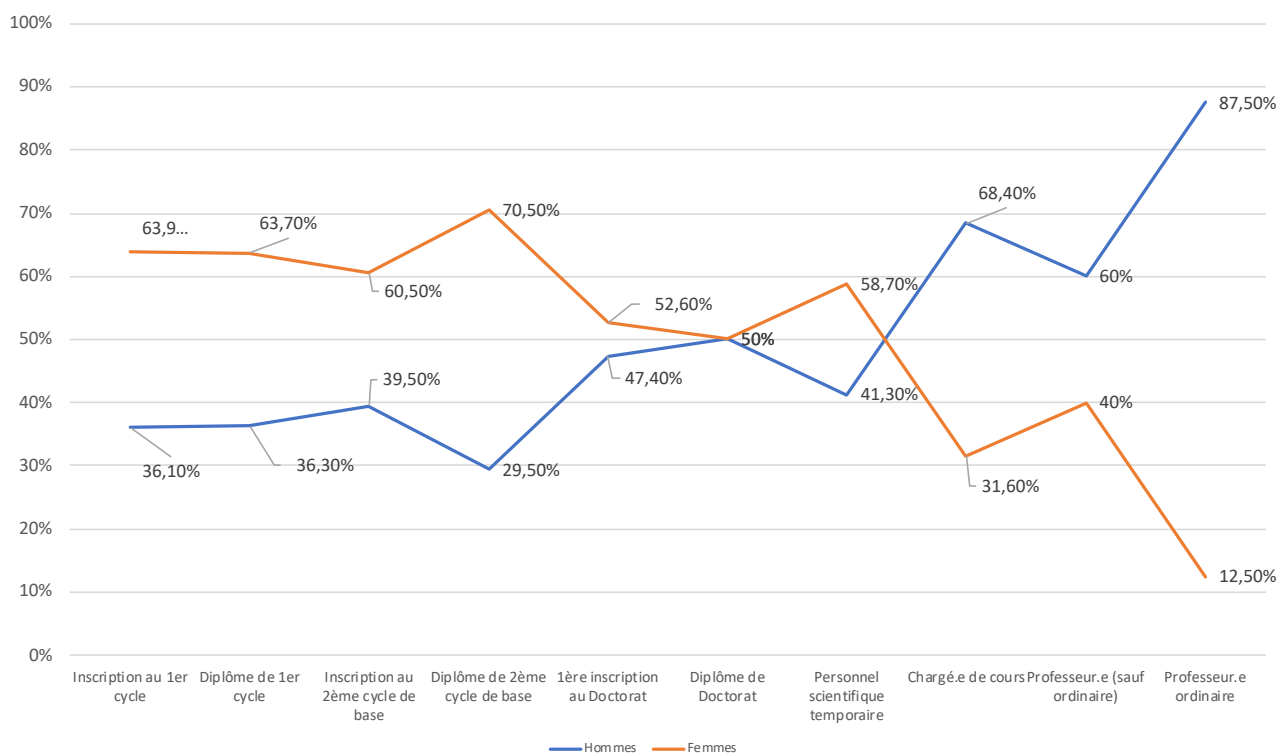
À l'aide du graphique ci-dessous, l'objectif est de visualiser la proportion d'hommes et de femmes (en pourcentage) à chaque étape du parcours universitaire au sein de l'Université Saint-Louis - Bruxelles, c'est-à-dire depuis l'inscription au 1^{er} cycle des études supérieures jusqu'à la fonction de professeur.e ordinaire.

Notons qu'il faut être prudent dans l'interprétation du graphique dès lors qu'une importante majorité des diplômé.e.s de 1^{er} cycle s'inscrit à des Masters (de 2^{ème} cycle de base) organisés par d'autres universités et que les doctorant.e.s sont principalement des diplômé.e.s issu.e.s d'autres universités. Pour rappel, l'Université Saint-Louis - Bruxelles n'organise que le Master 120 en Etudes européennes et le Master 120 en Stratégie et analyse de la communication interactive et collaborative.

Il est toutefois intéressant d'observer que l'aspect général des courbes du schéma de l'Université Saint-Louis - Bruxelles est relativement comparable à celui que retient D. MEULDERS : une proportion plus importante de femmes apparaît en début de parcours et une diminution de leur nombre se constate au fur et à mesure qu'on avance dans la carrière académique. En effet, pour ce qui concerne l'Université Saint-Louis - Bruxelles, il y a davantage de femmes inscrites au 1^{er} cycle, diplômées du 1^{er} cycle, inscrites au 2^{ème} cycle, diplômées du 2^{ème} cycle de base et membres du personnel scientifique temporaire que d'hommes. Au niveau des inscrit.e.s au Doctorat (premières inscriptions) et des diplômé.e.s du Doctorat, on compte quasi autant d'hommes que de femmes. Pour ce qui est des fonctions d'académiques, les femmes ne représentent qu'un faible nombre des chargé.e.s de cours et 40% des professeur.e.s (professeur.e.s ordinaires non compris.es) et elles ne sont que 12,5 % à occuper une fonction de professeure ordinaire. On constate donc encore aujourd'hui une situation de déséquilibre en fin de parcours.

¹¹ D. MEULDERS, S. O'DORCHAI et N. SIMEU, *Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique*, Université libre de Bruxelles, rapport de recherche GENIUF, 2012, p. 38.

GRAPH. 3 – Schématisation des ventilations tout au long des parcours au sein de l'Université Saint-Louis - Bruxelles, en 2019, en %



	Nombre de personnes		Pourcentage	
	H	F	H	F
Inscription au 1 ^{er} cycle	1334	2360	36,1 %	63,9 %
Diplôme de 1 ^{er} cycle (2017-2018)	209	367	36,3 %	63,7 %
Inscription au 2 ^{ème} cycle de base	51	78	39,5 %	60,5 %
Diplôme de 2 ^{ème} cycle de base (2017-2018)	10	24	29,5 %	70,5 %
1 ^{ère} inscription au Doctorat	9	10	47,4 %	52,6 %
Diplôme de Doctorat (2017-2018)	2	2	50 %	50 %
Personnel scientifique temporaire	97	138	41,3 %	58,7 %
Chargé.e de cours	89	41	68,4 %	31,6 %
Professeur.e (sauf ordinaire)	12	8	60 %	40 %
Professeur.e ordinaire	14	2	87,5 %	12,5 %

1.3. Les organes décisionnels

La répartition hommes-femmes dans les organes de direction (1.3.1.) et les autres organes décisionnels (1.3.2.) de l'Université Saint-Louis Bruxelles en 2018 est examinée.

1.3.1. Les organes de direction

Les principaux organes de direction sont les Autorités académiques, le Conseil d'administration et le Conseil de direction.

Les *Autorités académiques* sont le Recteur, le Vice-Recteur à l'enseignement, le Vice-Recteur à la recherche, le Vice-Recteur aux relations internationales, la Vice-Rectrice à la qualité, les Doyens des quatre Facultés et le Président de l'Institut d'études européennes (IEE). Au 9 juillet 2018, parmi les 10 autorités, il y a deux femmes (20 %). Celles-ci occupent la fonction de la Vice-Rectrice à la qualité et de Doyenne de Faculté. Ces autorités font partie des Conseils d'administration et de direction.

Le *Conseil d'administration* dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration de l'Université. Parmi ses compétences, on trouve l'engagement du personnel et l'attribution des charges académiques, les promotions, les renouvellements de mandats, l'élaboration du cadre ainsi que l'approbation du budget et des comptes annuels qu'il soumet à l'Assemblée générale. Comme nous pouvons l'examiner dans le tableau **15** ci-dessous, en 2018, les femmes représentent 45,0 % des membres effectifs de ce Conseil. Chaque corps du personnel est représenté par 1 personne de chaque sexe.

Le *Conseil de direction* est l'instance de réflexion sur la politique menée par l'Université. Dans ce cadre, il définit les grandes orientations qui sont les siennes en matière d'enseignement, de recherche et de service à la société. Entre autres compétences, il établit les différents règlements de l'Université et le statut des membres des différents ensembles qui composent la communauté universitaire. Il élit également le Recteur. Comme nous pouvons l'observer dans le tableau **15** en 2018, les femmes représentent **53,5%** des membres effectifs de ce Conseil. Le corps académique (2 femmes pour 3 hommes) et le corps scientifique (4 femmes pour 1 homme) sont représentés par presque autant d'hommes que de femmes. Pour ce qui est du PATG, le nombre de représentant.e.s hommes et femmes est identique. En ce qui concerne les représentant.e.s des étudiant.e.s, il n'y a qu'un seul homme.

TAB. 15 – Répartition hommes-femmes dans les organes de direction de l’Université Saint-Louis Bruxelles, en 2018

Organes	Effectifs			
	H	F	H+F	% Femmes
Conseil d'Administration	11	9	20	45,0%
Recteur (Président)	1	0	1	
Vice-Recteur	2	0	2	
Doyen.ne.s + Président IEE	4	1	5	
Conseiller.ère.s du Recteur (observateurs)	1	1	2	
Présidente du corps académique	0	1	1	
2 nd représentant du corps académique	1	0	1	
Présidente du corps scientifique	0	1	1	
2 nd représentant du corps scientifique	0	1	1	
Président du corps administratif, technique et de gestion	1	0	1	
2 nd représentante du corps administratif, technique et de gestion	0	1	1	
Présidente de l'association étudiante	0	1	1	
Co-Présidente de l'association étudiante	0	1	1	
3 ^{ème} représentante des étudiant.e.s	0	1	1	
4 ^{ème} représentant des étudiant.e.s	1	0	1	
Conseil de Direction	13	15	28	53,5%
Recteur (Président)	1	0	1	
Vices-Recteur	2	0	2	
Doyen.ne.s + Président IEE	4	1	5	
Présidente du corps académique	0	1	1	
Représentant.e.s du corps académique de chaque Faculté	3	1	4	
Présidente du corps scientifique	0	1	1	
Représentant.e.s du corps scientifique de chaque Faculté	1	3	4	
Président du corps administratif et technique	1	0	1	
Vice-Présidente du corps administratif et technique	0	1	1	
Représentant.e.s du corps administratif et technique	0	2	2	
Présidentes de l'association étudiante	0	2	2	
Représentant.e.s des étudiants de chaque Faculté	1	3	4	

En 2016, il y avait 40 % de femmes au conseil d’administration et 40 % au conseil de direction. Il est intéressant de noter une légère progression de la représentation des femmes dans les organes de direction.

1.3.2. Les autres organes décisionnels

Le Conseil de l'enseignement est compétent pour tout ce qui concerne la mission d'enseignement de l'Université. Il coordonne notamment l'organisation de l'enseignement dans les différentes Facultés et l'IEE, approuve les programmes d'études et établit le Règlement général des études et des examens. Il définit également les axes de la politique d'aide pédagogique au sein de l'Université et statue, par ailleurs, sur toute question relative à l'enseignement faisant l'objet de discussion dans les groupes de travail interuniversitaires.

Le Conseil de recherche a pour mission de faire des propositions concernant la promotion de la recherche à l'Université, de donner son avis sur la création de centres de recherche et de postes de chercheurs, et de gérer le budget de la recherche alloué par le Conseil d'administration.

Le Conseil de Faculté (ou de l'Institut) propose au Conseil de direction l'orientation de la politique de la Faculté/de l'Institut au niveau de l'enseignement et de la recherche, dont la création, la modification ou la suppression des programmes d'études. Il a un pouvoir de décision en ce qui concerne les méthodes d'enseignement et les modalités d'encadrement des étudiants de la Faculté/l'Institut, la coordination des cours et des travaux pratiques et l'organisation des examens.

Le Conseil social a pour compétences la promotion et la coordination de la politique sociale étudiante. Il examine les comptes sociaux et le budget social. Il se prononce, par voie de décision, sur la gestion des subventions annuelles visées à l'article 1er de la loi du 3 août 1960 accordant des avantages sociaux aux universités et établissements assimilés.

Le Conseil de la bibliothèque gère la politique administrative générale de la bibliothèque. Il fait une proposition de répartition du budget de la bibliothèque et des propositions concernant l'organisation et le fonctionnement des services ainsi que l'exécution du budget.

Le Comité d'accompagnement de la politique du genre a été chargé par le Conseil de direction d'élaborer, implémenter et accompagner le suivi d'un plan d'action « genre » pour l'Université.

Le Conseil au Développement durable a comme objectif d'inscrire l'Université dans la transition mondiale portée par un idéal de 'durabilité' : nouveaux enjeux du développement, de la démographie, de la participation, de la relation aux ressources naturelles, de la lutte contre le changement climatique, de la préoccupation de l'équité Nord-Sud, de la manière de penser la croissance économique, de la nécessité d'intégrer les dimensions environnementales et sociales à la prise de décision, à toutes les échelles.

Le Conseil pour la politique culturelle s'occupe de promouvoir la vie culturelle à Saint-Louis. Il organise des activités diverses, telles que des expositions, un prix littéraire, des projections de film avec débat, un atelier photographique, un atelier d'écriture, une chorale, des conférences d'écrivains, etc. Il soutient également les activités culturelles initiées par les étudiants, par les membres du personnel, les facultés ou les centres de recherche. Il s'occupe en outre de la bonne conservation et de l'accroissement du patrimoine artistique et historique de l'Université.

L'examen du tableau suivant révèle qu'en 2018, les femmes représentent les **2/3** des membres du Conseil social et du Conseil du développement durable, ce qui en fait les organes les plus féminisés. Par contre, les femmes sont moins représentées parmi les membres du Conseil de recherche (35 %), du Conseil de la bibliothèque (29,2 %) et du Conseil de l'IEE (32,1 %). L'organe le plus équilibré en termes de répartition hommes-femmes parmi ses membres effectifs est le Conseil de l'Enseignement (50 % de femmes).

TAB. 16 – Répartition hommes-femmes dans les autres organes décisionnels de l'Université Saint-Louis Bruxelles, en 2018

Organes	Effectifs			
	H	F	H+F	% Femmes
Conseil de l'Enseignement	13	13	26	50%
Vice-Recteur en charge de l'Enseignement (Président)	1	0	1	
Doyen.ne.s + Président IEE	4	1	5	
Représentants du corps académique de chaque Faculté	3	1	4	
Représentant.e.s du corps scientifique de chaque Faculté	0	4	4	
Représentant.e.s du corps administratif et technique de chaque Faculté et de l'IEE	1	4	5	
Représentant.e.s des étudiant.e.s Faculté, IEE, CAU	4	3	7	
Conseil de la Recherche	13	7	20	35%
Vice-Recteur en charge de la Recherche (Président)	1	0	1	
Vice-Présidente	0	1	1	
Membres du Conseil de la Recherche	11	5	16	
Observateur.rice.s	1	1	2	
Conseil Faculté Philosophie, lettres et sciences humaines	9	12	21	60,7%
Doyenne (Présidente)	0	1	1	
Représentant.e.s du corps académique	4	4	8	
Représentant.e.s du corps scientifique	2	4	6	
Représentant.e.s des étudiant.e.s	3	3	6	

Conseil Faculté Droit	18	12	30	40%
Doyen (Président)	1	0	1	
Représentant.e.s du corps académique	5	3	8	
Représentant.e.s du corps scientifique	4	4	8	
Représentant.e.s des étudiant.e.s	6	5	11	
Conseil Faculté Sciences économiques, sociales, politiques et de la communication	26	16	42	38%
Doyen (Président)	1	0	1	
Représentant.e.s du corps académique	18	12	30	
Représentant.e.s du corps scientifique temporaire	7	4	11	
Conseil Faculté Traduction et interprétation	11	14	25	56,0%
Doyen (Président)	1	0	1	
Représentant.e.s du corps académique	3	2	5	
Représentant.e.s du corps scientifique	5	8	13	
Représentant.e.s des étudiant.e.s	2	4	6	
Conseil de l'Institut d'Etudes européennes	38	18	56	32,1%
Personnel académique	27	2	29	
Personnel scientifique	2	2	4	
Personnel administratif	1	1	2	
Personnel associé	5	10	15	
Représentant.e.s des étudiant.e.s	3	3	6	
Conseil social	3	5	8	62,5%
Président	1	0	1	
Membres du personnel	1	2	3	
Membres des étudiants	1	3	4	
Conseil de la bibliothèque	17	7	24	29,2%
Président	1	0	1	
Doyen.ne.s et Président de l'IEE	4	1	5	
Bibliothécaire	0	1	1	
L'administration de la bibliothèque	1	1	2	
Responsables académiques des acquisitions	11	4	15	
Comité d'accompagnement de la politique du genre	6	9	15	60%
Cellule Genre	0	3	3	
Membres du comité	4	5	9	
Représentant.e.s des étudiant.e.s	2	1	3	
Conseil du développement durable	4	7	11	63,6%
Présidente	0	1	1	
Membres du conseil	3	3	6	
Représentant.e.s des étudiant.e.s	1	3	4	
Conseil pour la politique culturelle	5	11	16	68,8%
Présidente	0	1	1	
Membres du conseil	5	10	15	

1.4. Autres

Nous porterons notre attention sur les organes de concertation sociale (1.4.1.), sur les centres de recherche (1.4.2.) et sur les titres de Docteur Honoris Causa octroyés par l'USL-B (1.4.3.) ainsi que sur les membres du personnel de l'Université qui ont bénéficié d'un crédit-temps, d'un congé parental ou de maternité (1.4.4.).

1.4.1. Les organes de concertation sociale

En 2018, les femmes sont largement plus représentées au sein du Conseil d'entreprise (63,6 %) qu'au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au travail (30%).

TAB. 17 – Répartition hommes-femmes dans les organes de concertation sociale de l'USL-B, en 2018

Organes	Effectifs			
	H	F	H+F	% Femmes
Conseil d'Entreprise	4	7	11	63,6%
Recteur (Président)	1	0	1	
Délégation de la direction	0	2	2	
Délégation du personnel	3	5	8	
Comité pour la Prévention et la Protection au travail	7	3	10	30%
Recteur (Président)	1	0	1	
Délégation de la direction	1	1	2	
Délégation du personnel	4	2	6	
Conseiller en prévention	1	0	1	

1.4.2. Les centres de recherche

La direction des centres de recherche est faiblement féminisée avec seulement 33% de femmes en 2018. (voir le détail en annexe 11)

TAB. 18 – Répartition hommes-femmes parmi les responsables de centres de recherche de l'USL-B, en 2018

Centres de recherche de l'Université Saint-Louis Bruxelles	Effectifs			
	H	F	H+F	% Femmes
Responsables des centres en 2018	40	20	60	33%

1.4.3. Les titres de Docteur Honoris Causa

En 2018, le titre a été délivré à Mme Bea Cantillon et, en 2019, à la Fondation Urgenda, représentée par Marjan Minnesma, sa fondatrice et directrice.

TAB. 19 – Les titres de Docteur Honoris Causa délivrés par l'Université Saint-Louis – Bruxelles, selon le sexe, de 2008-2009 à 2018-2019

Année	Répartition H/F	
	H	F
2008-2009	2	1
2015-2016	1	0
2016-2017	0	1
2017-2018	1	0
2018-2019 ¹	-	-
Total	4	2

1.4.4. Bénéficiaires d'un crédit-temps, congé parental ou de maternité

En ce qui concerne le nombre de congés de maternité pris en 2018-2019, la moitié d'entre eux l'ont été par des administratives.

TAB. 20 – Nombre de congés de maternité octroyés aux membres du personnel de l'Université Saint-Louis - Bruxelles, selon la catégorie d'appartenance, en 2018-2019

Académiques	2
Scientifiques	3
Administratives	5
Total	10

En ce qui concerne les congés parentaux ou les crédits-temps, ce sont majoritairement des femmes, membres du personnel administratif, qui en ont pris.

TAB. 21 – Nombre de congés parentaux ou de crédits-temps octroyés aux membres du personnel de l'Université Saint-Louis – Bruxelles, selon le sexe et la catégorie d'appartenance, en 2018-2019

	H	F
Académiques	0	1
Administratif.ve.s	2	7
Total	2	8

¹ C'est une situation très exceptionnelle qui se présente en 2019 avec la remise des insignes à une fondation et non pas à une personne.

II. Le genre et l'Université Saint-Louis - Bruxelles

Pour rappel de l'historique, en novembre 2013, le Gouvernement de la Communauté française de Belgique a accordé aux six universités francophones une subvention dans le cadre de l'application de la Charte européenne du chercheur (EURAXESS). Cette subvention devait contribuer au financement d'une fonction de Personne de contact genre ayant en charge le traitement des questions de genre au sein de l'institution. En 2015, par la volonté du Ministre Jean-Claude MARCOURT, la subvention a été renouvelée pour les six universités, et étendue au F.R.S.-FNRS. Cette subvention a depuis été renouvelée chaque année et pérennisée.

2.1. Sur le plan institutionnel

La Professeure Charlotte PEZERIL *Conseillère du Recteur à la politique du genre*, aidée de la PCG (Laura BERTORA) et du professeur Yannick VANDERBORGHT, ont pour tâches de développer la politique de genre au sein de l'institution et de travailler de concert avec le *Comité d'accompagnement de la politique du genre* (dont ils sont membres). Ce Comité existe depuis décembre 2014. Il a pour mission de discuter des rapports institutionnels sur l'état de l'égalité de genre, de mettre en évidence les enseignements tirés de ces rapports, de proposer au Conseil de direction un plan d'actions concrètes en vue d'une meilleure prise en compte de l'égalité de genre et de discuter de la mise en œuvre des actions retenues. Sa composition a été déterminée selon des critères de représentation des trois corps (académique, scientifique et administratif) de l'Université, de représentation des domaines d'études et de l'intérêt manifesté pour la problématique. Selon les thématiques abordées, le Comité est autorisé à inviter d'autres personnes à ses réunions¹³. Depuis 2017-2018, quatre étudiant.e.s en sont également membres (3 effectif·ve·s et 1 suppléant·e). Concernant l'année académique 2018-2019, le comité s'est réuni le 21 janvier 2019.

La *déclaration expresse*¹⁴ adoptée le 27 juin 2016 par le Conseil de direction – dans laquelle celui-ci souligne *la priorité qu'il accorde à la politique du genre* –, texte de référence en ce domaine, invite (1) à mettre en place des stratégies et actions appropriées pour permettre un équilibre entre les genres, (2) à assurer une représentation de minimum une personne de chaque sexe au sein des commissions de recrutement et de promotion et (3) à assurer une meilleure visibilité des questions de genre au sein de l'institution. La Conseillère du Recteur et le Comité d'accompagnement sont chargés du suivi de ces différents axes.

¹³ Pour la présentation du Comité d'accompagnement de la politique du genre et l'identification de ses membres, voy. <http://www.usaintlouis.be/sl/2931.html>.

¹⁴ Pour le texte complet de la déclaration, voy. annexe 1.

Comme cela est recommandé dans la déclaration du Conseil de direction, plusieurs mesures sont mises en œuvre au sein de l'Université Saint-Louis - Bruxelles afin **d'assurer la meilleure visibilité possible** aux questions de genre ainsi qu'aux initiatives lancées en la matière auprès de sa population étudiante, de son personnel et du grand public.

Ainsi, en 2018-2019,

- La déclaration précitée du Conseil de direction se trouve sur le site internet de l'Université et a été reprise dans la brochure 2017-2018 de l'Université qui est mise à disposition du public ;
- Les rapports institutionnels sur l'état de l'égalité de genre à l'Université Saint-Louis - Bruxelles sont déposés sur le site intranet de l'Université, accessible aux étudiant.e.s et aux membres du personnel ;
- Le Rapport institutionnel d'octobre 2018 a été présenté le 1^{er} avril 2019 devant le Conseil de direction, le 28 février 2019 devant le Conseil d'entreprise (dont la séance était exceptionnellement ouverte à l'ensemble des membres du personnel).
- Une page présentant la politique du genre de l'institution est en ligne sur le site internet de l'Université Saint-Louis - Bruxelles¹⁵ depuis octobre 2016. Y figurent notamment la description des principaux axes de la politique du genre, l'identification des organes et personnes en charge des questions de genre au sein de l'institution, un lien vers les Rapports 2016, 2017 et 2018 ainsi que des liens hypertextes vers le site internet du Comité Femmes et Sciences et d'autres ressources pertinentes ;
- La bonne circulation de l'information est assurée grâce à l'adresse mail pcg@usaintlouis.be, fonctionnelle depuis septembre 2016. Cette adresse est gérée par la PCG et a pour but de réceptionner et diffuser des informations relatives aux questions de genre.

L'Université Saint-Louis - Bruxelles veille à développer un **dispositif de communication interne et externe respectueux des genres**. Ainsi, le visuel des brochures d'informations sur les programmes va dans ce sens : on prend soin d'avoir un nombre équilibré de gros-plans de femmes et d'hommes, sans les « cantonner » dans l'identification d'une filière d'études donnée, mais aussi de refléter la diversité multiculturelle. La Cellule « genre » se tient également à la disposition de la communauté universitaire pour leur fournir des conseils afin d'utiliser au mieux le genre dans les supports de communication interne et externe de l'institution (brochures, rapports institutionnels, offres d'emploi, emails).

¹⁵ www.usaintlouis.be/sl/genre.html.

2.1.1. Concernant la communication

Lors de sa réunion du 8 mars 2018, le Conseil de direction a adopté une « Décision en faveur de la communication inclusive »¹⁶. Cette décision énumère les lignes directrices que l'Université, son administration et ses organes, suivront dans leurs communications officielles. Cette décision du Conseil de direction implique la nécessité d'accompagner les services et membres du personnel dans l'application concrète de la communication inclusive.

C'est ainsi qu'une Formation à l'écriture inclusive a été co-organisée avec l'UCLouvain lors d'un Atelier d'écriture inclusive spécifiquement conçu pour les métiers de la rédaction le 17 décembre 2018 de 13 h à 16 h avec comme formateur un intervenant de l'association Mots-clés (<https://www.motscles.net/>). Cet atelier avait pour ambition d'approfondir les conventions de l'écriture inclusive et d'aborder, au travers de la présentation de cas de communication concrets, des problématiques d'écriture propres aux institutions universitaires. Il offrait aux participant·e·s l'opportunité de s'exercer à la pratique de l'écriture inclusive, de s'accorder sur la manière de l'employer et de glaner de précieux trucs et astuces.

Le processus d'harmonisation de la communication de l'Université Saint-Louis Bruxelles selon les principes de la communication inclusive est lancé mais il s'avère parfois long. Il est apparu ainsi en 2018 que les diplômes (le document officiel remis à l'étudiant.e) de docteur.e n'étaient toujours pas féminisés, de même que les diplômes de bachelier.e, qui sont encore au masculin, en raison, entre autres, de contraintes informatiques. C'est un point d'attention pour l'année à venir.

En revanche, il est à noter que le passage des adresses électroniques étudiantes de « @etudiant.usaintlouis.be », qui présentaient le défaut d'être exclusivement au masculin, a été réalisé vers « @student.usaintlouis.be », ce qui a l'avantage d'être une dénomination neutre.

2.1.2. Concernant les membres du personnel

Dans sa déclaration expresse du 27 juin 2016, le Conseil de direction de l'Université Saint-Louis - Bruxelles accorde une attention particulière à une politique du personnel respectueuse des genres. Il recommande que soient menées des initiatives pour « (i) une meilleure mixité des emplois à tous les niveaux de recrutement, (ii) (...) une conciliation harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie privée des membres des différentes

¹⁶ Pour le texte complet, voy. *Annexe 2*.

catégories du personnel et (iii) (...) pour des critères de recrutement et d'évaluation des mérites professionnels qui tiennent compte des situations familiales et personnelles ».

L'Université Saint-Louis - Bruxelles compte déjà différentes bonnes pratiques :

- Le recrutement est non-discriminatoire, tout comme l'est la politique des ressources humaines. Des barèmes identiques sont appliqués aux hommes et aux femmes à fonction et ancienneté égales.
- Un suivi est effectué au niveau du rectorat afin de vérifier le respect de la recommandation faite par le Conseil de direction dans sa déclaration expresse, à savoir « assurer une représentation de minimum une personne de chaque sexe au sein des commissions de recrutement et de promotion dès que les conditions permettent une telle représentation ». En effet, un relevé¹⁷ de la composition des commissions a été établi par le Service d'études du rectorat de l'Université pour les années académiques 2015-2016 puis 2016-2017 puis 2017-2018 et enfin 2018-2019. Il apparaît que le respect de cette recommandation va croissant et qu'il est à présent de presque 100%.

Plusieurs mesures ont été prises par l'Université afin de contribuer à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée/familiale des membres de son personnel :

- En matière de congés liés à la parentalité :
Par exemple, les mandats et les bourses de recherche sont prolongés en cas de congé de maternité. Aussi, le Conseil d'administration accorde – selon les cas et les demandes – des décharges d'enseignement pour les membres du personnel académique sollicitant un congé parental. Il va, dans sa pratique, au-delà de ce à quoi il est légalement tenu (décharge de cours correspondant à 0,2 ETP sur 12 mois pour un congé parental de 20% sur 5 mois).
- En matière de souplesse d'organisation :
En septembre 2019, la **convention collective relative au télétravail**¹⁸ a vu le jour. Cette convention permet de mettre en place un télétravail occasionnel ou structurel de façon officielle, lorsque la nature du travail et l'organisation du service le permettent, selon les modalités suivantes : « Lorsqu'il est structurel, le télétravail peut être prévu à raison de 3 demi-jours maximum par semaine, pour un membre du personnel à temps plein. En cas de travail à temps partiel, à deux-tiers temps au moins, ces limites sont donc adaptées au prorata du régime de travail convenu¹⁹. Une mise à jour des outils informatiques a permis de rendre possible et efficace cette nouvelle organisation du travail (Office365).

¹⁷ Pour cette liste, voy. Annexe 9

¹⁸ Voir Annexe 4

¹⁹ Le texte complet de la convention collective relative au télétravail est disponible en annexe 4

2.2. Concernant l'enseignement et la population étudiante

2.2.1. Master de spécialisation en études de genre

Le Master de spécialisation en études de genre, organisé conjointement par l'UCLouvain, l'ULB, l'Université Saint-Louis - Bruxelles, l'ULiège, l'UMONS et l'UNamur, a été lancé dès l'année académique 2017-2018²⁰. C'est ainsi que – à l'instar des universités flamandes²¹ et de plusieurs universités européennes et d'Amérique du Nord –, les universités de la FWB proposent une formation diplômante centrée sur la problématique du genre. Ce Master se présente comme « un programme qui forme des expert.e.s sur les questions liées au genre, à l'égalité des sexes et des sexualités dans tous les secteurs et qui participe ainsi à la lutte contre les discriminations ». Il s'agit d'une formation multi- et interdisciplinaire. Il se compose d'un tronc commun comprenant six cours créés spécialement pour le Master, de cours à option et d'un travail de fin d'étude. Chaque université propose un cours du tronc commun le vendredi à l'Académie royale avec 3 cours transversaux et 3 cours thématiques. Pour de plus amples informations sur les programmes, merci de consulter le site internet www.mastergenre.be. Ce Master rencontre un franc succès avec des inscriptions en augmentation chaque année depuis sa création.

Charlotte Pezeril est professeure en sciences sociales et enseigne le cours « Lecture critique de textes » du Master. Elle-même et Jogchum Vrielink sont les deux représentants de l'Université Saint-Louis Bruxelles dans le comité de gestion du Master de spécialisation en études de genre.

Les Cahiers du Master ont été lancés en septembre 2019. Charlotte Pezeril, membre de la cellule genre de l'Université Saint-Louis Bruxelles et conseillère du recteur à la politique du genre, fait partie du comité éditorial. Les différents numéros de ces Cahiers sont consultables sur la page internet : <https://www.mastergenre.be/cahiers-du-master-genre/>

La cérémonie de remise des diplômes de la deuxième promotion du Master Genre (promotion Chantal Ackerman) a eu lieu le 18 octobre 2019 au Parlement de la Fédération Wallonie Bruxelles, en présence de Valérie Glatigny, Ministre de l'Enseignement supérieur, et de Rudy Demotte, Président du Parlement et hôte de la cérémonie. En 2018-2019, 36 étudiants ont été diplômés. Lors de cette cérémonie, les lauréates des premiers Prix du Comité Femmes et Science ont également été connues.

En 2019, ont été créés deux « Prix du Comité Femmes et Sciences » qui sont décernés par le Comité à deux types de mémoire du master interuniversitaire de spécialisation en

²⁰ La séance d'inauguration s'est tenue le 15 septembre 2017, en présence des Ministres Isabelle SIMONIS, Jean-Claude MARCOURT et des Recteurs des six Universités de la FWB.

²¹ Le Master interuniversitaire en *Gender en diversiteit* qui existe depuis l'année académique 2014-2015.

études de genre : un mémoire-recherche et un mémoire-stage. Par ces prix, le Comité Femmes et Sciences souhaite souligner l'importance et la pertinence du master de spécialisation en études de genre. Ce master permet la transmission et la diffusion de connaissances essentielles dans le contexte des questions d'égalité hommes-femmes dans les domaines académique et scientifique, pour lesquels le Comité a pour mission de formuler des avis et des recommandations. La personne de contact genre de l'Université Saint-Louis Bruxelles, Laura Bertora, a été désignée comme membre du Jury du Prix. Elle a évalué les mémoires des candidats sur la base d'un questionnaire d'évaluation rédigé par le Comité et elle a participé à la réunion du Jury 19 septembre 2019 au cours de laquelle les membres du Jury ont mis en commun leurs évaluations et ont délibéré pour désigner les meilleurs mémoires méritant de recevoir les prix.

2.2.2.Mise en avant des questions de genre dans la recherche

Plusieurs doctorats et projets de recherche menés à l'université Saint-Louis ont pour sujet le genre ou incluent une telle dimension. À l'annexe 10 du rapport, nous avons établi une liste des projets de recherche en cours présents sur le site internet de l'institution, qui ont pour mot-clé « genre » ou un mot-clé lié au genre « (non-)discrimination », « inégalités », « femmes », « féminisme » ou « féminisation ». Merci de consulter également le lien suivant :

https://www3.usaintlouis.be/4DACTION/rechw_projets_mot/F/GENRE

2.2.3.Événements scientifiques liés à la thématique du genre

- **Le prix François Delor**

François DELOR, sociologue et chercheur au Centre d'études sociologiques de l'Université Saint-Louis – Bruxelles, fut un important acteur dans la prévention du VIH en Belgique, à travers en particulier la fondation de l'Observatoire du sida et des sexualités en 2001. Le Prix François Delor²², récompense chaque année un travail de fin d'études contribuant de manière originale à l'enrichissement des connaissances sur les questions liées à la sexualité et aux personnes LGBTQI (lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer et intersexuées). Un montant de 2.000 euros est ainsi octroyé aux étudiantes et étudiants des universités et des hautes écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles. L'Observatoire du sida et des sexualités, centre de recherche de l'Université Saint-Louis, est membre du jury.

²² Pour plus de détails, voir <https://www.arcenciel-wallonie.be/prix-francois-delor>

Voici les lauréats de l'Édition 2017-2018 :

- (ex aequo) : Bastien Bomans « Never in twos, always in threes...” Or More ! : Disrupting the Binary Categories of Gender, Sexuality and Race in Lawrence Scott's Aelred's Sin (1998) »
- (ex aequo) : Charly Derave « Venir à bout des procédures médicales de normalisation des personnes inter* : une requête à la Cour européenne des droits de l'Homme ».

- **Séminaires et conférences liés à la thématique du genre :**

La Quinzaine du Genre

En 2019, a été proposée la nouvelle édition de la « Quinzaine du Genre » à l'Université Saint-Louis Bruxelles. La volonté a été d'impliquer au maximum les étudiant·e·s dans l'organisation de l'action de sensibilisation. Ceux-ci et celles-ci savent en effet quelles thématiques sont susceptibles d'intéresser le plus la population étudiante. Il y a trois étudiant·e·s, qui sont membres du Comité d'accompagnement de la politique du genre

A l'initiative du Comité d'accompagnement de la politique du genre, une série d'activités ont été organisées autour d'une thématique choisie par les étudiants et étudiantes: la prévention des violences faites aux femmes.

Durant sa vie, une femme sur trois connaîtra au moins un épisode de violence, du simple fait d'être née femme. Cette quinzaine a été l'une des nombreuses actions de sensibilisation de l'ensemble de la communauté universitaire – étudiant.e.s et membres du personnel – aux questions de genre et à la lutte contre les violences faites aux femmes.

Le programme ²³ a mis l'accent sur la variété des activités et des intervenants (académique, étudiant, associations féministes, média...) afin de jeter un regard pluriel sur la question. Outre la sensibilisation, les organisateurs·rices ont voulu réfléchir aux pistes contribuant à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pendant toute la quinzaine, le public a pu visiter une exposition « Un combat, deux poings ». Celle-ci a été initiée et réalisée par les représentant.e.s des étudiant.e.s. Elle vise à dénoncer toutes les formes de violences faites aux femmes.

Le Jeudi 25 avril a eu lieu le lancement de la Quinzaine du Genre avec une conférence inaugurale de Sarah Sepulchre (UCLouvain) sur le « Traitement médiatique des violences faites aux femmes » avec comme discutant·e·s Johanne Montay de la RTBF et Geoffroy Patriarche de l'Université Saint-Louis Bruxelles.

²³ Voir le programme, les affiches et le Bilan de la Quinzaine du Genre en Annexe 5

Le 30 avril, Julie Tessuto a présenté une conférence gesticulée intitulée « *Ma petite robe rose et mes nibards : culture du viol, sexualité et féminisme* ».

Le 6 mai, le film « Le viol » a été diffusé et commenté par des juristes de l'association « Fem and Law » dont est membre notre collègue Diane Bernard.

Le 9 mai, un séminaire inter-universités (UCLouvain, ULB, ULiège, UMon, UNamur) a été l'occasion de présenter les actions menées par les universités dans le cadre de la politique pour l'égalité de genre. Le même jour, une table ronde – avec Deborah Kupperberg (Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la FWB), Patricia Mélotte (ULB) et des membres de l'Université Saint-Louis – a abordé le volet de la prévention à l'université des violences faites aux femmes.

Cette quinzaine a été clôturée le vendredi 10 mai par des ateliers de self-defense organisés par l'association Garance.

Le bilan de cette Quinzaine du Genre²⁴ souligne que les événements proposés ont suscité l'intérêt des collègues et des étudiant.es. Les événements ont attiré entre 15 et 30 personnes, le maximum ayant été atteint lors de la conférence gesticulée de J. Tessuto ; ce qui confirme l'attrait des étudiant.es pour des formats originaux. Les discussions pendant les événements ont toujours été intéressantes et devaient souvent être clôturées par manque de temps (ou prolongées lors des drinks proposés ensuite).

La collaboration avec les étudiant.es du CAU a été riche et fructueuse. Les étudiant.es se sont impliqués dans l'organisation du lancement de la Quinzaine le 25 avril (qui joignait leur exposition photo et la conférence inaugurale), dans la confection d'une brochure reprenant des photographies (pour laquelle nous avons assuré un appui logistique) et dans la création d'une page FB (<https://www.facebook.com/events/1223713534462582/>) qui a réuni 83 personnes intéressées.

La couverture médiatique a été bonne dans les réseaux sociaux de l'Université. De plus, un encart consacré à la Quinzaine est paru dans la Capitale et une interview radio de Charlotte Pezeril a été effectuée par la RCF dans l'émission « L'info positive » du 03 mai dédiée à notre Quinzaine (<https://rcf.fr/actualite/social/quinzaine-du-genre>).

Enfin, la matinée du 9 mai consacrée à la prévention des violences dans nos universités a permis des échanges de bonnes pratiques et donné plusieurs idées d'actions à mettre en œuvre.

Tout en articulant nos idées avec les initiatives extérieures, nous proposons maintenant de réfléchir à des mesures susceptibles d'être implémentées à l'Université Saint-Louis dans le plan d'actions 2020.

²⁴ Voir le Bilan de la Quinzaine du Genre en Annexe 5

Journée Conférence « Hommage à Michel Vincineau »

Le 16 mai 2019, l'Observatoire du Sida et des Sexualités a co-organisé avec l'ULB une journée d'hommage²⁵ à Michel Vincineau intitulée « *La Lutte contre l'homophobie, le sida et la "débauche" en Belgique.* » Cette journée a eu pour visée de rendre hommage et de faire connaître la pensée et l'engagement militant de Michel Vincineau.

Trois problématiques ont été développées :

- Lutte contre l'homophobie
Ce premier temps a visé à retracer l'histoire de la visibilité homosexuelle et du combat pour les droits porté par Vincineau.
- Lutte contre la notion de débauche
Cette seconde session s'est intéressée à la notion de « débauche », toujours opérante en droit belge, et à ses différentes applications jurisprudentielles.
- Lutte contre le Sida
La dernière session s'est concentrée sur l'histoire de la lutte contre le sida, des mobilisations qu'elle a suscitées et de leurs évolutions.

Journée du SeSla

Le 13 mars, le SeSla a organisé la conférence²⁶ "Du participe passé à la proximité. Entre accord et désaccord" avec l'intervention du Professeur Dan Van Raemdonck de l'ULB, dont voici le résumé : « La grammaire d'accord semble, malheureusement, peu sujette à évolution. Les grammairiens n'ont guère de marge de manœuvre sur la structure de la langue. Tout au plus, peuvent-ils essayer d'influer sur le discours qui en rend compte. Cette dernière année a cependant vu émerger deux propositions qui, et c'est souvent le cas en matière de langue française dès que l'on parle de réforme, ont fait « pêter la querelle », comme dirait Queneau. Je me propose de revenir, avec des lunettes de morpho-syntacticien, sur ces deux propositions : la réforme de l'accord du participe passé employé avec l'auxiliaire avoir, que l'on souhaite rendre invariable dans tous les cas, et la généralisation de l'accord de proximité en remplacement de la règle sexiste qui énonce que le masculin l'emporte. »

²⁵ Voir l’Affiche et le Programme en Annexe 6

²⁶ Voir l’Affiche en Annexe 7

Formation à un militantisme décolonial :

Une formation « Racisme, intersectionnalité et convergence des luttes »²⁷ a été organisée par l'association Bamko avec le soutien du Centre d'Etudes Sociologiques et de l'Observatoire du Sida et des Sexualités de l'Université Saint-Louis Bruxelles.

Racisme ordinaire, racisme systémique, racisme institutionnel, micro-agressions, invisibilisation, blackace, whitesplaining, misogynoir, afroféminisme, Alors que la Belgique par le biais de ses médias semble découvrir l'existence du racisme sur son territoire, les termes utilisés pour appréhender cette réalité traduisent une certaine confusion. L'objectif de cette formation est de donner des outils aux acteurs intervenant dans le champ des questions raciales (militants, acteurs institutionnels, journalistes, etc.) aussi bien d'un point de vue théorique que pratique.

Dans le contexte actuel de la montée en puissance et en banalisation des discours xénophobes, il est urgent de comprendre ce qu'est le racisme d'un point de vue sociohistorique mais également situé, donnant la parole à ceux qui expérimentent de manière quotidienne le racisme dans ses différentes formes. Il est aussi fondamental de s'intéresser aux stratégies mises en place par les acteurs racisé.e.s aussi bien dans l'ordinaire des micro-agressions, quotidiennes, que dans la confrontation à des logiques plus macrosociales, et structurelles, d'invisibilisation et d'assignation au silence. Loin de toute approche moralisante qui pointerait du doigt les racistes, cette formation introductive aux questions liées à l'anti-racisme décolonial et au genre entend délivrer des outils théoriques et pratiques permettant de décoder la dimension souvent invisible, inconsciente et involontaire du racisme (individuel ou institutionnel) et/ou des logiques de racisation. Le programme prévoit d'aborder les questions suivantes :

- "Genre, race et capitalisme"
- "Race et santé : l'épidémie du VIH/Sida"
- "LGBTQIA+"
- « Médias et diversité : inter-agir avec les médias, travaux pratiques. »
- "Intersectionnalité"
- "Résistances à l'esclavage et à la colonisation en Afrique de l'Ouest, centrale et au Maghreb"
- "Les micro-agressions racistes"
- "Plaidoyer Politique"
- "Les mots du racisme, définition des concepts-clés"
- "Le fonctionnement associatif"
- "Les crimes de haine et discriminations"

²⁷ Voir affiche en annexe 12

2.2.4.Sensibilisation de la population étudiante

Depuis septembre 2017, les étudiant·e·s de l'Université Saint-Louis - Bruxelles peuvent s'engager dans le projet « genre·s et égalité » mis sur pied par la Cellule « genre » et supervisé par la PCG. L'objectif de ce projet est de leur permettre de collaborer activement à la définition et au développement d'une politique du genre au sein de l'Université en l'orientant ici plus précisément (mais non exclusivement) vers le public étudiant, qui mérite d'être informé et sensibilisé de façon spécifique. Durant l'année académique 2018-2019, deux étudiantes ont rejoint ce projet. Elles ont été invitées à participer à l'organisation de la Quinzaine du Genre, aux côtés des quatre étudiant·e·s, membres du Comité d'accompagnement de la politique du genre. Le projet figure dans la liste 2019-2020 des projets sociétaux de l'Université Saint-Louis - Bruxelles. Il a été notamment présenté aux étudiant·e·s le mercredi 25 septembre 2019 par la PCG à l'occasion d'une séance de présentation de tous ces projets sociétaux.

Notons encore que si un·e étudiant·e est victime ou témoin de faits de harcèlement ou de sexisme, il·elle est invité·e à prendre contact avec l'une des personnes ressources de l'Université Saint-Louis - Bruxelles suivantes : la Conseillère du Recteur à la politique du genre, la PCG ou la psychologue de l'Université (voir leurs coordonnées sur le site internet de l'Université.)

2.2.5.Initiatives de la population étudiante

L'association Kilimandjaro et Amnesty International -Université Saint-Louis Bruxelles ont organisé le 7 mars 2019 une Projection-Discussion autour du film « Fleur du Désert »²⁸ afin d'inviter le public à réfléchir autour de la pratique de l'excision, et plus généralement autour de la situation du droit des femmes.

Déjà mentionné en lien avec le programme proposé lors de la Quinzaine du Genre, le CAU de l'Université Saint-Louis Bruxelles a été à l'initiative d'une série d'expositions photos autour du thème des violences faites aux femmes. Plusieurs séries de photos ont été exposées, donnant lieu à de multiples expositions en 2018 et 2019 au sein de l'Université.

Le cercle LGBT+ de l'Université Saint-Louis Bruxelles a organisé le 19 novembre 2019 une Conférence sur la bisexualité, la pansexualité et le polyamour²⁹ afin de revenir sur certaines définitions, de parler des raisons de faire son coming-out ou pas, ainsi que des discriminations et des stéréotypes.

Enfin, une projection du documentaire « Harcèlement sexuel, le fléau silencieux » d'Olivier Pighetti a été mise sur pieds par le cercle COMAC de l'Université Saint-Louis Bruxelles, en collaboration avec la cellule genre.

²⁸ Voir annonce en annexe 8

²⁹ Voir affiche en annexe 13

2.2.6. Accompagnement des étudiant.e.s transgenres

Fin juin 2016, la Fédération des étudiants francophones (FEF) a établi une note sur la situation des étudiant.e.s transgenres et inter-sexué.e.s dans l'enseignement supérieur³⁰. Elle y explique les difficultés rencontrées par ce type d'étudiant.e.s. La Cellule « genre » a mené des recherches afin de savoir si les services de l'Université Saint-Louis - Bruxelles ont été confrontés à des demandes de ces étudiant.e.s et afin de connaître leurs pratiques en la matière.³¹ Il s'avère qu'en 2015, une demande de modification des mentions d'un diplôme a été introduite par un.e ancien.ne étudiant.e auprès de l'Université. Celui-ci.celle-ci avait changé d'identité après ses études et avait fait modifier sa carte d'identité pour y faire apparaître son nouveau prénom. Par conséquent, le diplôme délivré ne pouvait plus être reconnu par les employeurs. Avec l'accord du Délégué du Gouvernement de la Communauté française, l'Université a établi une attestation de perte reprenant les nouvelles données figurant sur la carte d'identité de l'ancien.ne étudiant.e. Aucune autre demande de ce genre n'a été déposée.

Jusqu'à l'année 2018-2019 comprise, le Service des inscriptions n'a jamais dû inscrire des étudiant.e.s transgenres (ou alors ceux-ci.celles-ci ne se sont pas déclaré.e.s comme tel.le.s). Dans les documents (attestations, cartes d'étudiant, listes des professeur.e.s...) de l'Université, ce sont toujours les données de la carte d'identité qui sont reprises. Il n'y a pas la possibilité d'y faire figurer le prénom social (i.e. le prénom choisi par l'étudiant.e transgenre). De plus, les civilités ne sont pas supprimées dans les procédures administratives. Il est souvent fait usage du « Madame » ou « Monsieur » (hormis sur le diplôme où aucune civilité n'apparaît). L'Université Saint-Louis - Bruxelles a fait un premier pas vers un accompagnement plus encadré de ce type d'étudiante.s. En effet, le 31 mars 2017, la Cellule « genre » a adressé un courrier au Vice-Recteur à l'enseignement, aux Doyen.ne.s de Faculté, au Président de l'IEE et aux services de l'Université Saint-Louis - Bruxelles qui sont amenés à être en contact avec les étudiant.e.s³². Elle y invite ceux-ci.celles-ci à informer systématiquement la PCG de toute demande des étudiant.e.s transgenres. Ceci doit permettre à la Cellule « genre » de réaliser une veille et d'offrir une réponse institutionnelle adaptée et cohérente.

³⁰ Fédération des étudiants francophones, *Note relative à l'inclusion des étudiant-e-s trans* et intersexué-e-s dans l'enseignement supérieur*, 28 juin 2016, Liège (http://fef.be/wp-content/uploads/2016/01/CF_Note-Genres-Finale-1.pdf).

³¹ Ces recherches ont été réalisées suite à une sollicitation reçue de l'ARES fin février 2017 – sur demande du Ministre de l'enseignement supérieur, Jean-Claude Marcourt. Tout comme les autres établissements d'enseignement supérieur de la FWB, l'Université Saint-Louis - Bruxelles devait remplir un questionnaire sur l'inclusion des étudiant.e.s transgenres en son sein. Pour ce faire, la Cellule « genre » s'est renseignée auprès du Service des affaires étudiantes et sociales, du Service des inscriptions et du Service d'administration de l'enseignement de l'Université.

³² A savoir le Service d'administration de l'enseignement, le Service des inscriptions, le Service des affaires étudiantes et sociales, le Service d'orientation et d'aide à la réussite ainsi que le Secrétariat des quatre Facultés et de l'Institut d'études européennes.

2.2.7. Concernant les services à la société

Comme pour les cinq autres universités de la FWB, deux représentant.e.s de l'Université Saint-Louis - Bruxelles³³ sont membres effectifs du **Comité Femmes et Sciences**³⁴. Il s'agit de Mme Charlotte PEZERIL et de M Yannick VANDERBORGHT depuis octobre 2018 (en remplacement de Catherine DELFORGE). La PCG prend également part aux réunions. Ce Comité « a pour missions de :

- Formuler des avis et des recommandations sur les questions d'égalité femmes-hommes dans le domaine académique et scientifique ;
- Assurer, dans ces questions, l'échange d'informations et de bonnes pratiques concernant l'égalité femmes-hommes dans les carrières académiques et la recherche scientifique ;
- Faciliter la mise en œuvre des dispositions liées à l'égalité hommes-femmes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs ;
- Participer à la définition des prises de positions de la Fédération Wallonie-Bruxelles auprès du groupe d'Helsinki »³⁵.

Depuis le début de l'année 2017, l'Université Saint-Louis - Bruxelles compte une représentante dans deux des cinq **groupes de travail du Comité Femmes et Sciences**. En effet, Mme Laura BERTORA est membre du Groupe de travail « Axe 2 : Conciliation des vies privée et professionnelle » et Mme Charlotte PEZERIL est membre du Groupe de travail « Axe 4 : Genre et politiques d'enseignement et de formation ». Les cinq groupes de travail ont pour but d'opérationnaliser le programme de travail du Comité Femmes et Sciences pour les années académiques 2017-2018 et 2018-2019. Chacun de ces groupes définit un objectif annuel lié à l'une des actions identifiées dans son axe de travail et doit fournir un « livrable » contribuant à avancer dans la problématique^{36, 37}.

Notons les grandes thématiques de ces groupes de travail :

- Axe de travail 1 : critères de régulation de la recherche et des carrières
- Axe de travail 2 : conciliation des vies privée et professionnelle
- Axe de travail 3 : situation professionnelle des chercheur.e.s
- Axe de travail 4 : genre et politiques d'enseignement et de formation

³³ Le Comité se compose également de deux représentant.e.s du F.R.S.-FNRS, de l'ARES, de la Direction générale de l'enseignement non obligatoire et de la recherche scientifique et de la Direction de l'égalité des chances du Ministère de la FWB ainsi que du représentant du Ministre de l'Enseignement supérieur de la Recherche et du Ministre des Droits des femmes et de l'Egalité des chances.

³⁴ Voy. le Décret du 10 mars 2016 instituant le Comité Femmes et Sciences, *Mon.b.*, 24 mars 2016.

³⁵ <http://www.ares-ac.be/fr/a-propos/instances/commissions-permanentes/femmes-et-sciences> ; page consultée le 10 octobre 2017.

³⁶ Le programme de travail du Comité Femmes et Sciences ainsi que les actions liées à chaque axe de travail peuvent être consultés sur le site internet du Comité :

https://www.ares-ac.be/images/Femmes_sciences/Programme_travail_pluriannuel.pdf.

³⁷ Pour un résumé de l'avancement des travaux des groupes de travail, voy. <https://www.ares-ac.be/fr/a-propos/instances/commissions-permanentes/femmes-et-sciences>.

- Axe de travail 5 : reconnaissance des femmes dans la recherche et les résultats de recherche portant sur le genre

Par ailleurs, l'Université Saint-Louis - Bruxelles participe au **réseau des PCG** par l'intermédiaire de sa PCG. Les PCG ont réalisé un rapport interinstitutionnel pour la période 2017-2018 dont la diffusion est attendue prochainement.

Des chercheurs.euses et enseignant.e.s de l'Université Saint-Louis - Bruxelles ³⁸ participent, en outre, à **Sophia, le réseau belge des études de genre**, qui est une asbl bilingue. « *Sophia a pour mission de promouvoir et développer les recherches et enseignements en études de genre dans notre pays, d'insister sur leur pertinence sur le plan scientifique, et de montrer leur intérêt pour élaborer des politiques favorables aux femmes. Pour ce faire, Sophia veille à favoriser les contacts entre chercheur-e-s travaillant dans des centres universitaires et autres et à faire le lien entre le mouvement des femmes et le monde scientifique. Tout ceci au-delà des communautés linguistiques que Sophia cherche à rapprocher* » ³⁹

III. Programme des actions pour 2019-2020

3.1.1. Projet principal : la lutte contre les violence faites aux femmes

On constate que la thématique de la lutte contre les violences faites aux femmes est au premier plan de la scène médiatique avec un ensemble d'événements organisés par différents acteurs afin d'attirer l'attention du public et des acteurs politiques sur ces questions cruciales :

- Le 10 mai 2019, à travers la journée « **Rencontre / Violences faites aux femmes : comment former les futur·e·s professionnel·les dans l'enseignement supérieur ?** » les cabinets du Ministre de l'enseignement Supérieur et du Ministre des Droits des Femmes, en collaboration avec l'ARES et la Direction de l'égalité des chances, ont lancé un processus visant à intégrer des contenus de cours relatifs aux violences faites aux femmes (violences conjugales, violences sexuelles, MGF, mariages forcés et violences liées à l'honneur) au sein de différentes filières d'enseignement supérieur ((santé, psycho-social, justice, média et communication au sein des Hautes écoles, Universités, Établissement de promotion sociale et ESA). L'ensemble des présentations de la journée et des ressources utiles sont téléchargeables sur le site de l'ARES : <https://bit.ly/31IERPc>

³⁸ C'est le cas de Mme Maryam KOLLY, administratrice à Sophia, et Mme Charlotte PEZERIL, membre de l'assemblée générale.

³⁹ <http://www.sophia.be/index.php/fr/pages/view/1170> ; page consultée le 10 octobre 2018.

- Le 16 novembre 2019 au parlement bruxellois s'est tenu le **colloque «Féminicides, l'urgence d'agir contre les violences envers les femmes»**. Ce colloque organisé par le FAML a fait le point sur la situation en Belgique.. Diane Bernard, Professeure de droit et philosophie à l'Université Saint-Louis, et membre de l'asbl FEM&LAW est intervenue sur les questions : « Pourquoi incriminer le féminicide, comment lutter contre les violences faites aux femmes ? » Voir le programme détaillé via le lien : <https://www.faml.be/colloque2019/>
- Le dimanche 24 novembre 2019 à 14h, **une grande marche contre les violences faites aux femmes** partira du Carrefour de l'Europe suite à l'appel à la mobilisation de la plateforme Mirabal.
- Le 25 novembre 2019, la plateforme Mirabal Belgium invite également à montrer collectivement sa colère avec **une minute de bruit contre l'invisibilisation des violences faites aux femmes** à 12h.

Dans de nombreuses universités, des actions concrètes ont été mises en place pour lutter contre le harcèlement. Notons par exemple en Belgique, la **campagne Together** de l'UCLouvain (<https://uclouvain.be/fr/decouvrir/egalite/campagne-together.html>).

Ce faisceau concordant d'initiatives met en lumière la nécessité et l'urgence de la lutte contre les violences faites aux femmes. A l'université Saint-Louis Bruxelles, cette thématique des violences faites aux femmes a été introduite avec la Quinzaine du Genre en 2019. Mais nous souhaitons à présent aller plus loin. Une nouvelle feuille de route sera présentée au *Comité d'accompagnement de la politique du genre* en février 2020 en vue d'introduire de nouvelles actions concrètes souhaitées pour l'année 2020.

3.1.2. Autres initiatives

Par ailleurs, des propositions institutionnelles auront à cœur de s'inscrire dans la continuité des initiatives précédemment mises en place et suivront les axes qui ont été validés par le Conseil de Direction le 6 octobre 2017, à savoir :

- Finaliser, en collaboration avec le service du personnel, un vade-mecum sur les congés liés à la parentalité au bénéfice des doctorant.e.s. Cette action devrait s'inscrire dans le cadre d'un projet à plus long terme qui serait l'élaboration d'un guide reprenant tous les dispositifs de soutien à la parentalité au bénéfice des différentes catégories du personnel.
- Faire un bilan de l'accès au télétravail des membres du personnel du PATG. Analyser les freins éventuels et les améliorations possibles.
- La féminisation des diplômes de docteur.e et de bachelier.e remis par l'Université aux étudiant.e.s.

- Dans la continuité de la communication inclusive, la féminisation des titres de fonctions s'annonce comme un sujet d'actualité pour l'année à venir. Un guide complet sera communiqué auprès des membres du personnel dès qu'un accord sera trouvé sur son contenu définitif.

IV. Liste des graphiques et tableaux

Liste des graphiques

GRAPH. 1 – Répartition hommes-femmes au sein des trois corps du personnel de l'Université Saint-Louis - Bruxelles, en 2019, en %	15
GRAPH. 2 – Effectif en pourcentage du personnel académique par catégorie d'âge et par sexe, en février 2019 à l'Université Saint-Louis - Bruxelles	18
GRAPH. 3 – Schématisation des ventilations tout au long des parcours au sein de l'Université Saint-Louis - Bruxelles, 2018-2019, en %	22
GRAPH. 4 – Évolution de la proportion d'étudiantes (femmes) inscrites au 1er cycle à Saint-Louis par domaine d'études de 2002 à 2019 en %	3
GRAPH. 5 – Évolution de la proportion de femmes au sein des catégories de personnel à l'Université Saint-Louis de 2003 à 2019 en %	5

Liste des tableaux

TAB. 1 - Inscriptions au 1^{er} cycle par domaine et cursus d'études, selon le sexe, en 2018-2019 à l'Université Saint-Louis - Bruxelles 8

TAB. 2 – Inscriptions aux programmes de 1^{er} cycle organisés en horaire de jour et en horaire décalé, selon le sexe, en 2018-2019 à l'Université Saint-Louis - Bruxelles 9

TAB. 3 – Diplômes de 1^{er} cycle délivrés par domaine et cursus d'études, selon le sexe, en 2017-2018 à l'Université Saint-Louis - Bruxelles 10

TAB. 4 – Inscriptions aux programmes de Master 120, selon le sexe, en 2018-2019 (programmes co-organisés par l'Université Saint-Louis - Bruxelles) 11

TAB. 5 – Diplômes du Master 120 selon le sexe, en 2017-2018 11

TAB. 6 – Inscriptions aux programmes du 2^{ème} cycle de spécialisation, selon le sexe, en 2018-2019 (programmes organisés ou co-organisés par l'Université Saint-Louis - Bruxelles) 12

TAB. 7 – Diplômes du 2^{ème} cycle de spécialisation délivrés, selon le sexe, en 2017-2018 (programmes organisés ou co-organisés par l'Université Saint-Louis - Bruxelles) 13

TAB. 8 – Taux de réussite aux masters de spécialisation selon le sexe en 2017-2018 13

TAB. 9 – Premières inscriptions au Doctorat par domaine d'études, selon le sexe, en 2018-2019 à l'Université Saint-Louis - Bruxelles 14

TAB. 10 – Diplômes de Doctorat délivrés par domaine d'études, selon le sexe, en 2017-2018 à l'Université Saint-Louis - Bruxelles 14

TAB. 11 – Effectif en nombre de personnes et en pourcentage du PATG exprimé par niveau et par sexe, en février 2019 à l'Université Saint-Louis - Bruxelles 16

TAB. 12 – Effectif en nombre de personnes et en pourcentage du Personnel académique exprimé par grade et par sexe, en février 2019 à l’Université Saint-Louis - Bruxelles	17
TAB. 13 – Effectif en nombre de personnes et en pourcentage du Personnel scientifique temporaire au cadre et hors cadre exprimé par grade et par sexe, en février 2019 à l’Université Saint-Louis - Bruxelles	19
TAB. 14 – Effectif en nombre de personnes et en pourcentage du Personnel associé à la recherche au cadre et hors cadre exprimé par catégorie et par sexe, en février 2019 à l’Université Saint-Louis - Bruxelles	20
TAB. 15 – Répartition hommes-femmes dans les organes de direction de l’Université Saint-Louis - Bruxelles, en 2018	24
TAB. 16 – Répartition hommes-femmes dans les autres organes décisionnels de l’Université Saint-Louis - Bruxelles, en 2018	26-27
TAB. 17 – Répartition hommes-femmes dans les organes de concertation sociale de l’Université Saint-Louis - Bruxelles, en 2018	28
TAB. 18 – Répartition hommes-femmes parmi les responsables de centres de recherche de l’USL-B, en 2018	28
TAB. 19 – Les titres de Docteur Honoris Causa délivrés par l’Université Saint-Louis - Bruxelles, selon le sexe, de 2008-2009 à 2018-2019	29
TAB. 20 – Nombre de congés de maternité octroyés aux membres du personnel de l’Université Saint-Louis - Bruxelles, selon la catégorie d’appartenance, en 2018-2019	29
TAB. 21 – Nombre de congés parentaux ou de crédits-temps octroyés aux membres du personnel de l’Université Saint-Louis - Bruxelles, selon le sexe et la catégorie d’appartenance, en 2018-2019	29

V. Liste des annexes

Annexe 1 – Déclaration du Conseil de direction de l'Université Saint-Louis - Bruxelles du 27 juin 2016.

Annexe 2 – Décision en faveur de la Communication Inclusive prise par le Conseil de direction de l'Université Saint-Louis - Bruxelles le 8 mars 2018.

Annexe 3 – Le Plan d'action « Soutien à la parentalité » adopté par le CAPG le 5 juin 2018 et par le Conseil de direction le 13 septembre 2018

Annexe 4 – La convention collective de travail relative au télétravail

Annexe 5 – Affiche, Programme et Bilan de la Quinzaine du Genre 2019

Annexe 6 – Affiche de la Journée Vincineau

Annexe 7 – Annonce de la Journée du Sesla

Annexe 8 – Annonce de la projection-discussion autour du film « Fleur du Désert »

Annexe 9 – Relevé des compositions des commissions constituées pour l'attribution de cours ou de postes académiques et pour l'attribution de postes administratifs en 2018-2019.

Annexe 10 – Projets de recherche en cours à l'Université Saint-Louis - Bruxelles en 2018-2019 ayant une dimension « genre » et référencés par un mot-clé lié au « genre ».

Annexe 11 – Détail de la répartition hommes-femmes parmi les responsables de centres de recherche de l'USL-B, en 2018.

Annexe 12 – Affiche de la formation à un militantisme décolonial de l'association Bamko et de l'Observatoire du sida et des sexualités

Annexe 13- Affiche de la Conférence sur la bisexualité, la pansexualité et le polyamour du cercle étudiant·e·s C-LGBTQ

Déclaration du Conseil de direction

(27.06.2016)

Considérant que l'Université Saint-Louis – Bruxelles est une institution imprégnée de valeurs humanistes, porteuse de principes éthiques et attentive à la diversité de la société ;

Rappelant les missions et objectifs que l'Université poursuit, notamment la mission d'assumer pleinement sa responsabilité éducative et citoyenne (i) en veillant à donner à chacune et chacun les meilleures chances d'améliorer ses compétences, de développer une pensée libre et de trouver sa place dans la société, contribuant ainsi aussi à une société démocratique, solidaire, pluraliste et ouverte (ii) ainsi qu'en demeurant attentive, en ce compris dans ses pratiques internes, aux enjeux éthiques et en veillant à créer pour toutes les catégories de son personnel des conditions de travail favorables à l'exercice de ses fonctions ;

Convaincu, par ailleurs, que le projet d'améliorer la qualité des enseignements et de la recherche s'exprime également à travers l'adoption et la mise en œuvre d'actions traduisant le respect des valeurs humanistes et de la diversité;

Conscient que l'égalité, notamment l'égalité des genres¹, et la non-discrimination sont des principes fondateurs de l'Union européenne² et constituent des priorités politiques³ et qu'elles doivent se déployer pleinement au sein des établissements de l'enseignement supérieur ;

Conscient que des améliorations peuvent encore être mises en œuvre au sein de l'Université ;

Réuni le 27 juin 2016, le Conseil de direction de l'Université Saint-Louis - Bruxelles confirme sa volonté de garantir et promouvoir l'égalité ainsi que d'initier et soutenir des actions respectueuses de l'égalité des chances et luttant contre toute forme de discrimination.

En matière d'égalité des genres, de façon prioritaire et non exhaustive,

- 1) il confirme le mandat donné à la Conseillère du Recteur à la qualité et la politique du genre et au Comité d'accompagnement de la politique du genre d'œuvrer à élaborer, dans une visée systémique, un plan d'action à mettre en œuvre de façon progressive dès l'année académique 2016-2017 ;

¹ Voy. spéc. l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

² Voy., par ailleurs, les articles 20 (égalité), 21 (non-discrimination) et 33 (conciliation vie familiale et vie professionnelle) ainsi que l'article 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

³ Voy. not. la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (*Mon.b.*, 13 février 2007) ainsi que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (*Mon.b.*, 30 mai 2007).

- 2) il préconise de développer des stratégies et actions appropriées afin de permettre un équilibre entre les genres, notamment celles (i) d'œuvrer structurellement en faveur d'une meilleure mixité des emplois à tous les niveaux de recrutement, (ii) de soutenir une conciliation harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie privée des membres des différentes catégories du personnel et (iii) de garantir que les critères de recrutement et d'évaluation des mérites professionnels tiennent compte des situations familiales et personnelles ;
- 3) il recommande d'assurer une représentation de minimum une personne de chaque sexe au sein des commissions de recrutement et de promotion dès que les conditions permettent une telle représentation ;
- 4) il invite les instances et services concernés à assurer une meilleure visibilité de la question du genre au sein de l'institution, notamment, dans un premier temps, par l'adoption d'un dispositif de communication respectueux des genres et d'actions de sensibilisation auprès de la communauté universitaire.

Il demande au Comité d'accompagnement de la politique du genre d'assurer le suivi de l'ensemble de ces points et de lui faire rapport une fois par an.



Politique du genre

Décision du Conseil de direction en faveur d'une communication inclusive

(Conseil de direction du 8 mars 2018)

Dans le prolongement de sa déclaration du 27 juin 2016, qui s'inscrit dans le cadre de sa mission sociétale de veiller à une plus grande égalité des chances et d'œuvrer activement à sensibiliser les jeunes adultes que l'Université forme et accompagne dans l'apprentissage d'une vie citoyenne, le Conseil de direction prend la décision suivante :

Sensible à l'argument selon lequel la façon dont les individus « mettent le monde en mots » construit nos représentations et que notre perception du monde est façonnée, en retour, par le langage,

Considérant qu'une communication égalitaire s'inscrit dans un projet sociétal d'égalité et de respect des individus, quel que soit leur sexe, mais aussi qu'elle peut notamment contribuer à enrichir les représentations des étudiant-e-s et les aider à prendre conscience que le genre ne détermine pas « naturellement » un choix d'études ou un destin professionnel,

L'Université soutient et recommande l'usage d'une communication dite inclusive.

À cette fin, l'Université suivra les lignes directrices reprises ci-après dans ses communications (orales et écrites) officielles, de même que son administration et ses organes¹ :

- 1. L'emploi de « Monsieur » pour les hommes et de « Madame » pour les femmes, et l'abandon de « Mademoiselle », qui porte sur des éléments qui relèvent de la vie intime plutôt que sociale et n'a plus lieu d'être repris dans les documents officiels de l'Université, prioritairement ceux relatifs aux parcours des étudiant-e-s (spéc. inscription, diplômes, proclamations) et à la carrière des membres du personnel.*

¹ Par « organe », on entend les autorités de l'Université, les facultés et l'Institut d'études européennes, ainsi que les Centres de recherche.

2. *L'usage systématique de la féminisation des titres, grades et fonctions en suivant les recommandations reprises dans le Guide de féminisation de la Fédération Wallonie-Bruxelles².*
3. *Quant aux contenus, l'Université sera attentive à visibiliser tant les femmes que les hommes lorsqu'ils composent le groupe auquel elle s'adresse.*

Selon les besoins de cette communication, elle pourra privilégier une formulation épïcène ou utiliser la double flexion (aussi nommée « doublet » ou « dédoublement »³).

Dans ses communications écrites, lorsque le peu d'espace nécessite une abréviation, elle pourra user du point médian (·)⁴. Les membres de la communauté universitaire peuvent toutefois librement lui préférer le point sur la ligne (.) ou le tiret (-). Ces usages devront cependant se concilier avec une attention portée à la lisibilité et l'intelligibilité des textes, qui constituent une priorité de même niveau en termes de communication.

4. *Dans sa communication, spécialement s'agissant de la promotion de ses programmes et de l'orientation aux études, l'Université veillera à un équilibre dans le choix des visuels afin que certains métiers ne soient pas reliés à un seul genre et d'œuvrer à une plus grande mixité des filières.*

L'Université mettra en œuvre ces recommandations dans toute communication officielle produite à dater de la présente décision. Pour ce qui concerne les supports existants (tels que le site internet), elle recommande de les mettre progressivement en conformité avec ces mêmes recommandations, en privilégiant toutefois une souplesse justifiée par les possibilités matérielles et humaines de ses services.

Elle invite, par ailleurs, sa communauté universitaire à également s'appropriier ces recommandations tout en préservant la liberté individuelle de chacun et chacune.

Elle souligne qu'elle n'est, par contre, pas aujourd'hui favorable à une modification des règles grammaticales, spécialement à l'utilisation de l'accord dit de proximité en lieu et place de la règle faisant du masculin le genre neutre⁵.

² M-L. MOREAU et A. DISTER, *Mettre au féminin. Guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre*, Collection Guide, 3^e édition, 2014, 100 p. Le document est disponible à l'adresse : http://www.languefrancaise.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=ba73a928942b8eddaa12271d0f76165f4b539531&file=fileadmin/sites/sgll/upload/lf_super_editor/publicat/collection-guide/interieur_FWB_brochure_Fem_light.pdf.

³ L'ordre du doublet est libre, mais il pourrait être alphabétique, ce qui permettra, selon les situations, d'assurer une répartition équilibrée (par ex. « la » vient avant « le », mais « auditeur » vient avant « auditrice »).

⁴ Il s'agit d'une solution nouvelle, créative, qui a l'avantage d'être neutre sur le plan typographique, de moins ralentir la lecture, et d'être moins connoté que la mise entre parenthèses ou l'usage de tirets. Procédé entre visibilisation et neutralisation, il est, en outre, spécifique à l'écriture inclusive. En effet, les autres signes typographiques sont déjà utilisés en français avec des usages spécifiques.

⁵ Ce dispositif fait partie des outils proposés en vue d'une écriture égalitaire. Voy. not. la pétition « *Que les hommes et les femmes soient belles* » portée, en 2011, par quatre associations afin de demander à l'Académie française de réformer l'accord de l'adjectif, en revenant à l'accord de proximité, jadis appliqué.

Afin de veiller à une bonne application des recommandations précitées, et dans le souci de ne pas imposer une charge de travail supplémentaire aux membres de l'Université, le Conseil de direction :

- *invite le Comité d'accompagnement de la politique du genre à établir une liste de féminisation des noms de métiers que l'Université suggère de suivre en son sein, en identifiant, dans le guide établi par la Fédération Wallonie-Bruxelles « Mettre au féminin » (2014), les termes qui se révèlent les plus utiles ou courants dans la communication de l'institution, de ses services et organes ;*
- *demande à la personne de contact genre (PCG) d'orienter les membres du personnel et les services administratifs de l'Université qui éprouveraient des difficultés dans la mise en œuvre des recommandations qui précèdent ou souhaiteraient recevoir des conseils complémentaires ;*
- *encourage le Comité d'accompagnement de la politique du genre à poursuivre sa collaboration avec les personnes compétentes au sein de l'UCL afin que soient organisées des séances communes d'information, de sensibilisation, ou des formations à destination des membres des deux communautés universitaires.*



Plan d'action « Soutien à la parentalité »

(plan adopté par le CAPG le 5 juin 2018 et par le Conseil de direction le 13 septembre 2018)

La présente note reprend les mesures décidées par le Conseil de direction en les classant en trois catégories : (i) confirmation de mesures existantes, (ii) décisions prises par le Conseil de direction et (iii) décisions de principe prises par le Conseil de direction, mais devant encore être instruites.

I. CONFIRMATION DES MESURES DE SOUTIEN EXISTANTES

1. L'Université confirme le soutien qu'elle accorde aux **décisions de travail à temps partiel** et son souhait que de telles décisions ne présentent aucun impact négatif sur une évolution professionnelle au sein de l'institution, notamment dans l'accès à des fonctions de direction (par ex. chef·fe de services);
2. Les **missions scientifiques** (congé sabbatique) sont ouvertes aux membres du corps académique engagés à temps partiel (minimum un mi-temps depuis octobre 2017¹);
3. Le Conseil de direction confirme l'attention qui doit être portée à ne pas tenir les **réunions de travail** avant 9h et après 17h;
4. L'existence d'une **souplesse horaire les jours de rentrée en maternelle et en primaire** (possibilité d'une arrivée plus tardive sur le lieu de travail et départ plus tôt);
5. Les membres du PATG bénéficient d'un maintien de la rémunération pour **4 jours² de congés « exceptionnels » par an**, en sus des congés légaux;

¹ Les exigences minimales pour se voir accorder une mission scientifique ou sabbatique sont : (1) être professeur·e au cadre, minimum à mi-temps, à l'USL-B et (2) avoir une ancienneté académique à l'USL-B d'au moins 7 ans, dont au moins l'équivalent de 5 ans à temps plein. Si la demande porte sur un quadrimestre sabbatique, le choix du quadrimestre est libre. (voy. « Note relative aux missions scientifiques pour le personnel académique (sabbatiques) », note du 30 septembre 2013, modifiée le plus récemment le 13 octobre 2017, disponible sur l'intranet : http://www2.usaintlouis.be/prive/pers/recherche/note_sabbatiques.pdf).

² Ces 4 jours peuvent devenir 8 jours « (...) ouvrables quand la maladie ou l'accident affecte l'enfant du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple lorsque cet enfant n'a pas atteint l'âge de douze ans. Dans l'hypothèse où le membre du personnel est marié ou vit en couple, une attestation délivrée par l'employeur apporte la preuve que le conjoint ou la personne avec qui le membre du personnel vit en couple a effectivement utilisé tous les jours de congés exceptionnels dont il peut le cas échéant se prévaloir; ils sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activité de service. » (voy. art. 24 du Règlement de travail de l'USL-B).

6. Possibilité d'organiser, sur le site de l'Université, et en dehors des périodes de cours, des **bourses aux vêtements et matériel de puériculture**.

II. DECISIONS PRISES LE 13/09/2018 PAR LE CONSEIL

1. Procéder au **remplacement systématique des personnes en congé de maternité et en congé parental** ; veiller à ce que, s'agissant des enseignantes³, le congé de maternité n'implique aucune augmentation « compensatoire » du volume de leurs activités d'apprentissage durant les quadrimestres suivant le retour de congé ; pour ce qui concerne les APH, dès lors que leurs prestations sont jugées satisfaisantes au moment de la prise d'un congé de maternité, voire d'un congé parental, veiller à ce que ce type de congé ne leur porte pas préjudice dans le maintien de l'attribution d'un enseignement dont ils ont la charge ;
2. Dans les **convocations réalisées lors de procédures de sélection**, porter une attention à la situation personnelle des candidat·e·s, en proposant un délai et un horaire de rendez-vous compatibles avec une vie familiale et/ou des contraintes professionnelles.

III. LES MESURES A INSTRUIRE⁴ ET METTRE EN ŒUVRE POUR LE FUTUR

1. Adoption d'une **Charte de soutien à la parentalité** commune avec l'UCL ;
2. Donner pour mission au responsable du personnel, en collaboration avec la directrice administrative et la délégation syndicale, d'identifier les **CCT existantes à l'UCL et œuvrant à une meilleure conciliation vie professionnelle – vie privée**, afin de permettre leur adoption à brève échéance par l'Université : selon le souhait exprimé à plusieurs reprises par le personnel administratif depuis le plan de développement, et qui avait reçu le soutien du Recteur – lequel avait soumis cette proposition au Conseil d'entreprise – une priorité devrait être donnée à une réflexion sur l'adoption d'une CCT relative au télétravail^{5 6} (en ce compris occasionnel) ;
3. Dans le cadre d'une collaboration entre le CAPG, le responsable du personnel et la directrice administrative, établir un fascicule d'**information** (ou un document disponible sur internet ; *format à définir*) **sur les différents dispositifs de soutien à la parentalité** existant au sein de l'Université⁷, de façon comparable à ce qui a été réalisé par l'administration de la recherche à propos des congés de maternité, de paternité et d'adoption au bénéfice des doctorant·e·s;

³ Demande qui ressort également de l'enquête CESI (rapport, p. 32).

⁴ Par le Comité d'accompagnement de la politique du genre.

⁵ Voy. la CCT relative au télétravail signée par l'UCL le 22 avril 2014.

⁶ Demande qui ressort également de l'enquête CESI (rapport, p. 34).

⁷ Il est suggéré de s'inspirer du fascicule adopté par l'UNamur : <https://www.unamur.be/genre/ressources/parentalite/view>.

4. L'Université a le souci de prendre en considération, lors du recrutement et dans l'appréciation de l'octroi d'une promotion ou de l'accès à des fonctions supérieures, la réalité de **carrières différenciées** [not. (i) les circonstances de la vie justifiées par le candidat ou la candidate, spécialement la prise de congés liés à la parentalité et (ii) les difficultés pouvant être liées à une mobilité internationale, particulièrement pour les jeunes parents⁸]; Le Conseil de direction charge le CAPG de lui soumettre une liste d'actions concrètes contribuant à donner consistance à un tel principe et à le rendre pleinement effectif.
5. Mettre en place une plateforme de contact entre les étudiant·e·s et les membres du personnel de l'Université en vue de faciliter le **babysitting** ; Le CAPG propose de fixer, avant le lancement d'une telle plateforme, certaines règles de son fonctionnement, spécialement de consacrer officiellement l'impossibilité pour un·e enseignant·e de solliciter l'aide d'un·e étudiant·e inscrit·e dans le cursus au sein duquel il ou elle enseigne;
6. Envisager la mise en place d'un partenariat avec une agence d'intérim afin de pouvoir bénéficier d'une possibilité de **garde d'un enfant malade** ;
7. Envisager la possibilité d'initier des collaborations entre l'Université et des organismes d'**organisation de stages ou d'activités culturelles** au bénéfice des enfants du personnel ;

⁸ Une mesure concrète serait de partir du principe d'une égale valorisation des séjours effectués dans des institutions géographiquement proches de celle d'origine.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE AU TELETRAVAIL

L'UNIVERSITE SAINT-LOUIS - BRUXELLES,
Boulevard du Jardin botanique 43 à 1000 Bruxelles,
représentée par Monsieur Pierre Jadoul, recteur,
ci-après dénommée "l'Université",

ET

La Centrale Nationale des Employés - CNE (CSC),
représentée par Monsieur Didier Lebbe, Responsable national du Secteur des universités,
Madame Ysaline Geels et Messieurs Abdelghafour Ayadi, Thierry Lavendhomme et
Jean-Benoît Maisin, délégués syndicaux,
ci-après dénommée « la CNE »,

EXPOSENT CE QUI SUIT:

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui, tout en préservant le bon fonctionnement des équipes de travail, permet de répondre aux préoccupations liées à :

- la mobilité des membres du personnel dans leurs déplacements tant privés que professionnels,
- la souplesse d'organisation lorsque certaines tâches appellent une grande concentration,
- la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Le télétravail ne remplace pas le travail dans les locaux de l'Université, mais s'y substitue en partie pour améliorer les conditions de vie au (télé)travail. En effet, la localisation du site de Saint-Louis, au cœur d'une grande ville, a des conséquences importantes en matière d'accessibilité. De plus, l'informatisation des métiers augmente les cadences de travail et le nombre de sollicitations. Ces raisons suggèrent d'imaginer de nouvelles manières de travailler, en prenant les nouvelles technologies comme alliées, afin de donner aux travailleurs et travailleuses des occupations où ils ou elles aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun.

Les parties signataires ont décidé de définir un cadre pour les prestations de travail fournies au domicile du travailleur.

Elles entendent préciser d'emblée les principes suivants :

- Le travail convenu est en principe fourni dans les locaux de l'Université ou dans les locaux professionnels où le membre du personnel est mis au travail ; ceci implique que l'Université fournisse à chaque travailleur et chaque travailleuse un poste de travail adapté à la fonction exercée.
- Le télétravail ne peut être exercé que sur base volontaire, dans le chef du travailleur ou de la travailleuse comme dans le chef de l'Université : il ne peut être imposé par l'Université ni exigé d'elle.

ET CONVIENNENT CE QUI SUIVIT :

I. Définition

Article 1^{er} - Par télétravail, au sens de la présente convention, il faut entendre l'organisation des prestations de travail dans laquelle un travailleur ou une travailleuse, occupé.e à 2/3 temps au moins depuis 6 mois, fournit des prestations tant dans les locaux de l'Université qu'à son domicile.

Le télétravail est *structurel* lorsque le membre du personnel fournit de façon régulière des prestations à son domicile pendant au plus trois demi-jours par semaine, pour une personne à temps plein.

Le télétravail est *occasionnel* lorsque le membre du personnel fournit des prestations à son domicile sans régularité.

Les modalités d'organisation du télétravail sont définies par la présente CCT et reprises dans un avenant, établi selon le modèle repris en annexe A, signé par le ou la responsable hiérarchique et le ou la responsable du Service du personnel.

II. Champ d'application

Article 2 - La présente convention s'applique aux membres du personnel administratif ou technique, sur budgets classiques ou sur ressources extérieures.

III. Organisation du télétravail structurel

I. Procédure

Article 3 - Le travail individuel ne remplace pas le travail collectif. Pour cette raison, dans chaque Service, le ou la responsable hiérarchique identifie les plages horaires pendant lesquelles il ne peut être télétravaillé, parce qu'elles sont consacrées à du travail collectif, comme par exemple une réunion de Service. Si des travailleurs ou des travailleuses contestent l'opportunité de ce choix, il fera l'objet d'une discussion entre l'employeur et les délégué.e.s syndicaux.ales.

Toutes les tâches ne sont pas compatibles avec le télétravail. Le ou la responsable hiérarchique identifie également les tâches qui, par leur nature, ne peuvent être réalisées en dehors des murs de l'université. Si des travailleurs ou des travailleuses contestent l'opportunité de ce choix, il fera l'objet d'une discussion entre l'employeur et les délégué.e.s syndicaux.ale. Si les tâches d'un travailleur ou d'une travailleuse l'empêchent de faire du télétravail à quelque moment que ce soit, le ou la responsable hiérarchique envisage, à sa demande, une autre organisation du travail permettant le télétravail.

Article 4 - L'informatique est l'alliée du télétravail. Dans la mise en place du télétravail, les technologies informatiques doivent être considérées comme un atout. Dans cette optique, si un outil est inaccessible en dehors des murs de l'Université ceci ne pourra représenter qu'un obstacle temporaire au télétravail, jusqu'à ce qu'une solution technique soit mise en oeuvre. Les outils informatiques sont développés en ce sens.

Article 5 - Le télétravail peut être proposé, à l'initiative du travailleur ou de la travailleuse ou du ou de la responsable hiérarchique.

Le membre du personnel qui souhaite faire du télétravail en informe son ou sa responsable hiérarchique avec qui il ou elle signe une convention mentionnant les demi-jours pendant lesquels il pourra être télétravaillé, conformément au paragraphe suivant. Au plus tard l'avant-veille du télétravail, le ou la responsable hiérarchique est informé des tâches qui seront réalisées en télétravail. En l'absence d'une telle information, le travailleur ou la travailleuse est censé.e réaliser ses tâches sur son lieu de travail.

L'accord sur le télétravail doit faire l'objet d'un écrit, établi sur la base du canevas repris en annexe A à la présente convention, signé par le travailleur ou la travailleuse et son ou sa responsable hiérarchique, dont une copie est adressée au Service du personnel.

Cet écrit doit prévoir :

- les demi-jours où il peut être télétravaillé ;
- les plages horaires dans lesquelles le travailleur ou la travailleuse doit pouvoir être joint.e, par téléphone ou courrier électronique, et celles au cours desquelles il ou elle peut joindre le support technique ;
- les points sur lesquels portera l'évaluation de ce mode d'organisation du travail.

Article 6 - En raison d'une modification occasionnelle de l'organisation du travail ou d'événements exceptionnels, le ou la responsable de service pourra restreindre momentanément l'exercice du télétravail.

Article 7 - A tout moment le travailleur ou la travailleuse ou son ou sa responsable hiérarchique peut demander de revenir à un mode d'organisation où toutes les prestations sont fournies dans les locaux de l'Université, moyennant un préavis d'un mois, pouvant être réduit de commun accord.

2. Principes d'organisation du télétravail structurel

Article 8 - Lorsqu'il est structurel, le télétravail peut être prévu à raison de 3 demi-jours maximum par semaine, pour un membre du personnel à temps plein. En cas de travail à temps partiel, à deux-tiers temps au moins, ces limites sont donc adaptées au prorata du régime de travail convenu. Celles-ci ont pour but de :

- rappeler que le télétravail est un mode dérogatoire d'exécution du contrat de travail ;
- maintenir le lien avec la communauté de travail dans l'entité à laquelle le travailleur ou la travailleuse appartient.

Article 9 - Les plages horaires au cours desquelles il peut être convenu que le membre du personnel doit être joignable doivent être situées entre 6 heures 30 et 20 heures (article 6 du règlement de travail). Pour le surplus, le temps consacré aux prestations fournies au domicile du travailleur ou de la travailleuse doit être égal à celui qu'il ou elle aurait passé, dans son horaire, dans les locaux professionnels. Pendant les périodes de télétravail, la personne respecte, depuis son lieu de télétravail, ses horaires habituels.

Article 10 - Lorsqu'il est structurel, l'Université met, pour la durée du télétravail, à la disposition du travailleur ou de la travailleuse, le matériel informatique nécessaire à l'exécution

du télétravail et adapté ses fonctions ; elle prend en charge tous les frais liés à ce matériel, son entretien et sa réparation. Le membre du personnel doit utiliser ce matériel avec le plus grand soin et conformément aux règles internes ; il ne peut y apporter aucun changement ; les interventions du Service informatique se font dans les locaux de l'Université. Le matériel de bureau est mis à la disposition du travailleur ou de la travailleuse selon les usages en vigueur dans l'entité à laquelle celui-ci ou celle-ci appartient.

L'Université intervient par ailleurs, en cas de télétravail structurel, dans le coût de la connexion internet au domicile du travailleur à concurrence de 20 euros par mois.

Article 11 - Le travailleur ou la travailleuse doit disposer, à son domicile, d'un endroit adapté afin de pouvoir effectuer ses tâches dans les conditions répondant à toutes les exigences, tant sur le plan de la sécurité et du bien-être que sur le plan de la réalisation du travail.

Le travailleur ou la travailleuse doit laisser le libre accès à son domicile une fois par an pour la vérification du respect des dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être au travail par une délégation du CPPT, après qu'il ou elle ait donné son accord.

Il ou elle ne peut, par ailleurs, emporter à son domicile des documents qui ne peuvent quitter l'Université pour des raisons légales ou de confidentialité ou dont d'autres collègues pourraient avoir besoin.

Article 12 - Le travailleur ou la travailleuse qui entre dans un système de télétravail bénéficie, pour le surplus, d'un traitement identique aux autres membres du personnel de sa catégorie en ce qui concerne les conditions de travail et de rémunération et l'évolution de sa carrière.

IV. Le télétravail occasionnel

Article 13 - En cas de télétravail occasionnel, les principes suivants sont d'application :

- le travailleur ou la travailleuse et son ou sa responsable hiérarchique doivent s'être entendu préalablement sur la possibilité d'effectuer du travail au domicile ;
- cet accord doit en tout cas porter sur :
 - la durée de ce télétravail
 - le travail à réaliser pendant cette période
 - les plages horaires pendant lesquelles le travailleur ou la travailleuse peut être joint.e.

Cette modalité d'organisation du travail ne peut être que ponctuelle ; elle ne peut conduire à un dépassement des limites mises au télétravail structurel.

Elle peut, de façon exceptionnelle mais aux mêmes conditions, être accessible aux personnes occupées pour moins de 2/3 temps.

V. Evaluations

Article 14 - Pour chaque travailleur ou travailleuse qui fournit des prestations à son domicile dans le cadre d'un télétravail structurel, une évaluation est réalisée au moins une fois par an.

L'exécution de la présente convention est par ailleurs évaluée tous les trois ans et pour la première fois à la rentrée académique 2022-2023 sur la base des informations recueillies par le Service du personnel et définies paritairement.

Le Conseil d'entreprise recevra, tous les ans, une information relative au nombre de personnes qui sont entrées dans l'organisation du travail prévue par la présente convention et qui en bénéficient, avec une ventilation par tranche d'âge, Service, genre et régime de travail.

VI. Contrôle du télétravail et conciliation vie privée- vie professionnelle

Article 15 - L'introduction du télétravail repose sur le rapport de confiance qui lie le travailleur ou la travailleuse et son employeur. S'il a lieu, le contrôle par l'employeur de la réalisation du travail pendant les périodes de télétravail sera réalisé par le ou la responsable hiérarchique et concernera le contenu du travail.

Article 16 - Le télétravail augmente la difficulté de séparer la vie professionnelle et la vie privée. Le ou la responsable hiérarchique sera attentif.ve à ce que le télétravail ne conduise pas à dépasser les horaires de travail. Tous les ans, le conseiller en prévention présentera une vue d'ensemble des difficultés relatives à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle liées au télétravail et les présentera au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

VII. Entrée en vigueur

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} septembre 2019 ; elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste.

La partie qui dénonce la convention s'engage à déposer des propositions visant à la conclusion d'une nouvelle convention.

Fait à Bruxelles, le 1^{er} septembre 2019,

En trois originaux, dont un est destiné au dépôt au greffe du Service des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Pour l'UNIVERSITE SAINT-LOUIS - BRUXELLES,

Monsieur Pierre JADOUL,
Recteur

Pour la CNE,

Monsieur Didier LEBBE,
Responsable national du Secteur des universités,

Mme Ysaline GEELS

M. Jean-Benoît MAISIN

M. Thierry LAVENDHOMME

M. Abdelghafour AYADI

Délégué.e.s syndicaux.ales

LA QUINZAINE DU GENRE À L'UNIVERSITÉ SAINT-LOUIS - BRUXELLES

Prévention des violences faites aux femmes



DU 25 AVRIL 2019 AU 10 MAI 2019

PENDANT TOUTE LA QUINZAINE : EXPOSITION

- Exposition photo « Un combat, deux poings » du CAU (Lobby*)
- Jeu « Consentement » de SidaSOS

JEUDI 25 AVRIL : LANCEMENT DE LA QUINZAINE

- Vernissage de l'exposition (Lobby* - 17h)
- Conférence inaugurale : Sarah Sepulchre, UCL « Traitement médiatique des violences faites aux femmes » - Discutant·e·s : Johanne Montay (RTBF) et Geoffroy Patriarche (USL-B). (Auditoire OM10* - 18h)

MARDI 30 AVRIL : CONFÉRENCE GESTICULÉE

- Conférence gesticulée de Julie Tessuto intitulée "Ma petite robe rose et mes nibards : culture du viol, sexualité et féminisme" (Salle des examens- 19>21h)

LUNDI 6 MAI : DISCUSSION À PARTIR DU FILM « LE VIOL »

- Introduction par Chloé Harmel et Diane Bernard (Fem & LAW) (Auditoire 1 - 18h)
- Projection du film « Le Viol » d'Alain Tasma, avec l'aimable autorisation de France 3 et de Storia Television

JEUDI 9 MAI : SÉMINAIRE INTER-UNIVERSITÉS ET TABLE-RONDE

- Présentation des actions menées par les universités dans le cadre de la politique pour l'égalité de genre (co-organisée avec UCLouvain, ULB, ULiège, UMon, UNamur – Salle des examens - 10h>11h45)
- Table ronde sur la prévention à l'université des violences faites aux femmes avec Deborah Kupperberg (Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la FWB), Patricia Mélotte (ULB) et des membres de l'Université Saint-Louis - Bruxelles (Salle des examens - 11h45h>12h30)

VENDREDI 10 MAI : ATELIERS DE SELF-DEFENSE

- Ateliers de self-defense organisés par l'association Garance. Sur inscription pcg@usaintlouis.be (salle 4015 – 1 atelier 9h>12h et 1 atelier 13h>16h)

Université Saint-Louis - Bruxelles

43 Boulevard du Jardin botanique
1000 Bruxelles - Belgique
contact : pcg@usaintlouis.be

Toutes les activités sont gratuites

* Bâtiment Ommegang
Rue de l'Ommegang 6
1000 Bruxelles

LA QUINZAINE DU GENRE À L'UNIVERSITÉ SAINT-LOUIS - BRUXELLES

Prévention des violences faites aux femmes



**JEUDI 25 AVRIL :
LANCEMENT DE LA
QUINZAINE DU GENRE**

17h Vernissage de l'exposition contre les violences faites aux femmes (Lobby Ommegang)

18h Conférence inaugurale : Sarah Sepulchre, UCLouvain «Traitement médiatique des violences faites aux femmes» - Discutant·e·s: Johanne Montay (RTBF) et Geoffroy Patriarche (USL-B). (Auditoire OM10)

ENTRÉE LIBRE

LIEU :
Université Saint-Louis
Bâtiment Ommegang
Rue de l'Ommegang 6
1000 Bruxelles



UN COMBAT, DEUX POINGS



UCLouvain
SAINT-LOUIS BRUXELLES

Prévention des violences faites aux femmes

**MARDI
30 AVRIL
19h > 21h**



CONFÉRENCE GESTICULÉE DE JULIE TESSUTO

Ma petite robe rose et mes nibards : culture du viol, sexualité et féminisme

« Ça me fatigue parfois d'être une femme. Pas que je veuille changer de sexe, non. Mais j'en ai marre... Marre d'avoir peur de rentrer tard le soir, d'avoir un décolleté trop plongeant, de devoir répéter les choses pour être prise au sérieux... Et si nous étions nombreuses dans ce cas ? Et si le problème était sociétal, systémique ?

En chanson et en musique (enfin presque...), je déconstruis quelques bribes de la culture patriarcale dans laquelle nous évoluons toutes et tous. La conférence est découpée en deux grands chapitres : La culture du viol et la domination médicale du corps de la femme. D'un point de vue féministe, j'aborde la question du viol et des violences sexuelles, le conditionnement des femmes (et des hommes dans une moindre mesure) à travers l'éducation et la famille, aussi je parle de sexualité, de plaisir féminin, et de beaucoup d'autres choses encore...», nous dit Julie Tessuto.

**ENTRÉE LIBRE
ET GRATUITE**

LIEU :

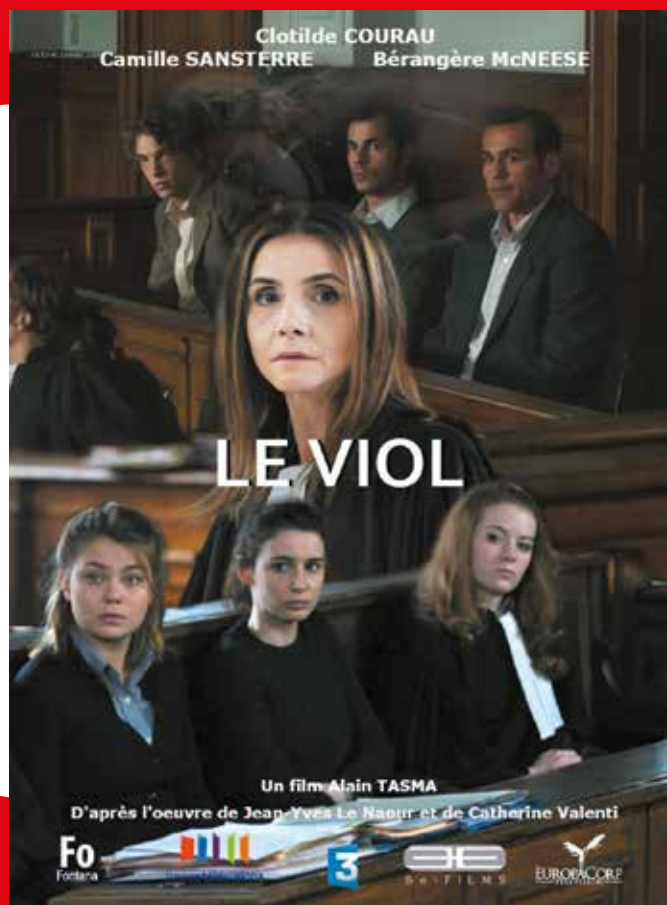
Salle des examens

Université
Saint-Louis Bruxelles

43 boulevard du Jardin
Botanique

1000 BRUXELLES

Prévention des violences faites aux femmes



Lundi 6 mai - 18h

DIFFUSION DU FILM

'LE VIOL'

ET DISCUSSION

Introduction par **Chloé Harmel**
et **Diane Bernard** (Fem & L.A.W.)

Projection du film « Le Viol »
réalisé par **Alain Tasma**

Avec l'aimable autorisation de
France 3 et de Storia Television

LIEU :

Auditoire 1
Université Saint-Louis Bruxelles
43 boulevard du Jardin Botanique
1000 Bruxelles

fem⁹law
women's rights watch



UCLouvain
SAINT-LOUIS BRUXELLES

Le Viol s'inspire d'un fait divers réel qui a donné lieu à un procès « politique » de grande envergure, resté dans l'Histoire sous le nom de « procès du viol ».

Au mois d'août 1974, deux jeunes touristes belges partent camper dans les calanques de Marseille. Les vacances tournent rapidement au cauchemar. Alors qu'elles dorment dans leur tente, trois hommes surgissent et les violent, cinq heures durant. Interpellés par les gendarmes, ils invoqueront un consente-

ment mutuel et seront uniquement inculpés pour « coups et blessures ». Le choc est rude pour les jeunes femmes traumatisées. Mais leur révolte les pousse à la contestation. Envers et contre tous, elles parviennent à porter l'affaire aux assises et non plus en correctionnelle. S'engage alors une longue bataille judiciaire qui durera quatre ans et où elles trouveront un soutien de taille : Gisèle Halimi, figure phare du barreau de Paris et ardente militante féministe.



EXPOSITION PHOTOS

**contre les
violences faites
aux femmes**

Programme Quinzaine du Genre 2019

PENDANT TOUTE LA QUINZAINE : EXPOSITION

- Exposition photo « Un combat, deux poings » du CAU (Lobby*)
- Jeu « Consentement » de SidaSOS

JEUDI 25 AVRIL : LANCEMENT DE LA QUINZAINE

- Vernissage de l'exposition (Lobby* - 17h)
- Conférence inaugurale : Sarah Sepulchre, UCL « Traitement médiatique des violences faites aux femmes » - Discutant.e.s : Johanne Montay (RTBF) et Geoffroy Patriarche (USL-B). (Auditoire OM10* - 18h)

MARDI 30 AVRIL : CONFÉRENCE GESTICULÉE

- Conférence gesticulée de Julie Tessuto intitulée "Ma petite robe rose et mes nibards : culture du viol, sexualité et féminisme" (Salle des examens - 19>21h)

LUNDI 6 MAI : DISCUSSION À PARTIR DU FILM « LE VIOL »

- Introduction par Chloé Harmel et Diane Bernard (Fem & LAW) (Auditoire 1 - 18h)
- Projection du film « Le Viol » d'Alain Tasma, avec l'aimable autorisation de France 3 et de Stora Television

JEUDI 9 MAI : SÉMINAIRE INTER-UNIVERSITÉS ET TABLE-RONDE

- Présentation des actions menées par les universités dans le cadre de la politique pour l'égalité de genre (co-organisée avec UCLouvain, ULB, ULiège, UMon, UNamur – Salle des examens - 10h>11h45)
- Table ronde sur la prévention à l'université des violences faites aux femmes avec Deborah Kupperberg (Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la FWB), Patricia Mélotte (ULB) et des membres de l'Université Saint-Louis - Bruxelles (Salle des examens - 11h45h>12h30)

VENDREDI 10 MAI : ATELIERS DE SELF-DEFENSE

- Ateliers de self-defense organisés par l'association Garance. Sur inscription pcg@usaintlouis.be (salle 4015 – 1 atelier 9h>12h et 1 atelier 13h>16h)



UCLouvain
SAINT-LOUIS BRUXELLES

UN COMBAT, DEUX POINGS



Bonjour à tous et à toutes,

Le service politique et citoyenneté de Centre d'Action Universitaire Saint-Louis a organisé cette campagne de sensibilisation contre toutes les formes de violence faites aux femmes appelée «Un combat, Deux poings» avec la participation de l'université ainsi que de plusieurs cercles de l'université.

La campagne a été réalisée au moyen d'expositions photos où les harcèlements et agressions sont mis en scène dans plusieurs contextes : la rue, les soirées, le lieu d'études, le lieu de travail... En effet, nous voulons montrer à travers cette campagne que les violences se trouvent partout et peuvent arriver à n'importe qui !

La cellule Genre de l'Université Saint-Louis Bruxelles a apporté son soutien dans le cadre de la Quinzaine du Genre 2019.



EXPOSITION
Du 25 avril au 7 mai 2019
Lobby Ommegang
Rue de l'Ommegang 6
1000 Bruxelles













LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE, LE SIDA ET LA "DÉBAUCHE" EN BELGIQUE

Hommage à Michel Vincineau



Jeudi 16 mai 2019 | 9h - 18h

avec Stephen Barris | Patrick Charlier | Cécile Chéront | Nathan Clumeck | Eric David |
Thierry Delaval | Chille Deman | Sandrine Detandt | Bart Hellinck | Laurent Licata | Maureen
Louhenapessy | Thierry Martin | Christophe Moeremans | Rachael Moore | Christian Panier |
Michel Pasteel | David Paternotte | Charlotte Pezeril | Valérie Piette | Luc Poquette | Cyrille
Prestianni | Marta Roca i Escoda | Annemie Schaus | Nicolas Thirion | Françoise Tulkens | Axel
Vanderperre | Sébastien Van Drooghenbroeck | Jogchum Vrielink

Local P61 | Université Saint-Louis

Boulevard du Jardin Botanique 43
1000 Bruxelles

Inscription souhaitée | <http://www.observatoire-sidasexualites.be/vincineau>

2019 Octobre						
Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Thème : Langues et lettres

Conférence : Du participe passé à la proximité. Entre accord et désaccord

Conférence

Organisée par le SESLA (Séminaire des Sciences du Langage de l'Université Saint-Louis - Bruxelles)

Le 13 mars 2019 : 13h45 à 15h45



Conférence du SeSLa avec une intervention du Professeur Dan Van Raemdonck - Université libre de Bruxelles.

Voici comment la conférence est introduite :

La grammaire d'accord semble, malheureusement, peu sujette à évolution. Les grammairiens n'ont guère de marge de manœuvre sur la structure de la langue. Tout au plus, peuvent-ils essayer d'influer sur le discours qui en rend compte.

Cette dernière année a cependant vu émerger deux propositions qui, et c'est souvent le cas en matière de langue française dès que l'on parle de réforme, ont fait « péter la querelle », comme dirait Queneau.

Je me propose de revenir, avec des lunettes de morpho-syntacticien, sur ces deux propositions : la réforme de l'accord du participe passé employé avec l'auxiliaire avoir, que l'on souhaite rendre invariable dans tous les cas, et la généralisation de l'accord de proximité en remplacement de la règle sexiste qui énonce que le masculin l'emporte.

La conférence se déroulera au local 3100.
L'entrée est libre.

■ Contact : [Mme Anne Dister](#)



EVÈNEMENTS ANNONCÉS

EVÈNEMENTS DE LA SEMAINE

EVÈNEMENTS PAR THÈME

- Bruxelles
- Chaire Francqui
- Droit
- Economie
- Environnement
- Etudes
- Général
- Information
- Information
- Institut d'études européennes
- Justice
- Langage
- Langue et littérature
- Langues et cultures
- Littérature
- Master de spécialisation en droits de l'homme
- Philosophie, Lettres et Sciences humaines
- Religion
- Science politique
- Sciences économiques, sociales et politiques



Find More Events

Find events happening near Brussels that fit your interest.

FIND EVENTS



MAR
7

Projection-Discussion : Fleur du Désert

Public - Hosted by Amnesty International - Université Saint Louis and Kilimandjaro Saint-Louis

★ Interested

✓ Going

...

🕒 Thursday, March 7, 2019 at 5:30 PM – 9 PM
about 7 months ago

📍 Université Saint-Louis - Bruxelles
Boulevard du Jardin botanique 43, 1000 Brussels, Belgium

[Show Map](#)

👍 Hosted by Amnesty International - Université Saint Louis
Like the page to get more updates of future events

[Like Page](#)

6. Politique du genre - Attribution d'un poste administratif 2018-2019

ENGAGEMENTS

Commission	Date	Genre Président		Genre membres		Total commission			% F / Total	Respect du genre*
		M.	Mme	M.	Mme	M.	Mme	Total		
Attaché Gestion des achats - Service financier	22/07/18		1	1	1	1	2	3	66,7%	Oui
Informaticien	21/01/19	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
Total général		1	1	2	2	3	3	6	50,0%	Oui à 100%

* Respect du genre = au moins 1 représentant de chaque genre dans la commission

SER 24/06/2019

Politique du genre - Attribution d'un poste académique 2018-2019

ENGAGEMENTS

Commission	Date	Genre Président		Genre membres		Total commission			% F / Total	Respect du genre*
		H	F	H	F	H	F	Total		
2018-046	29 août 2018	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2018-047	29 août 2018	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2018-048	29 août 2018	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2018-049	29 août 2018	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2018-050	29 août 2018	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2018-051	24 septembre 2018	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2018-052	11 septembre 2018	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2018-053	12 septembre 2018	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2018-054	12 octobre 2018		1	1	2	1	3	4	75,0%	Oui
2018-055	12 octobre 2018	1		2	1	3	1	4	25,0%	Oui
2018-056	16 novembre 2018	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2018-057	16 novembre 2018	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2018-058	29 novembre 2018		1	1	1	1	2	3	66,7%	Oui
2018-059	29 novembre 2018		1	1	1	1	2	3	66,7%	Oui
2019-001	14 mars 2019		1	2	2	2	3	5	60,0%	Oui
2019-002	29 mars 2019	1		2	2	3	2	5	40,0%	Oui
2019-003	30 avril 2019	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2019-004	30 avril 2019		1	1	1	1	2	3	66,7%	Oui
2019-005	30 avril 2019		1	1	1	1	2	3	66,7%	Oui
2019-006	30 avril 2019		1	1	2	1	3	4	75,0%	Oui
2019-007	8 mai 2019	1		1	2	2	2	4	50,0%	Oui
2019-008	8 mai 2019	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2019-009	8 mai 2019	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2019-010	8 mai 2019	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2019-011	8 mai 2019	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2019-012	8 mai 2019	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2019-013	8 mai 2019	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2019-014	21 mai 2019	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2019-015	21 mai 2019	1		2	1	3	1	4	25,0%	Oui
2019-016	4 juin 2019	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2019-017	4 juin 2019	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2019-018	4 juin 2019	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2019-019	4 juin 2019	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2019-020	4 juin 2019	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2019-021	4 juin 2019	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2019-022	4 juin 2019	1		1	1	2	1	3	33,3%	Oui
2019-023	14 juin 2019		1	3	0	3	1	4	25,0%	Oui
2019-024	14 juin 2019		1	3	0	3	1	4	25,0%	Oui
2019-025	14 juin 2019		1	2	0	2	1	3	33,3%	Oui
2019-026	14 juin 2019		1	2	0	2	1	3	33,3%	Oui
2019-027	14 juin 2019		1	2	0	2	1	3	33,3%	Oui
Total général		29	12	52	41	81	53	134	39,6%	Oui à 100%

* Respect du genre = au moins 1 représentant de chaque genre dans la commission

SER 24/06/2019

Politique du genre - Attribution d'un poste académique 2018-2019

NOMINATIONS DÉFINITIVES

Commission	Date	Genre Président		Genre membres		Total commission			% F / Total	Respect du genre*
		M.	Mme	M.	Mme	M.	Mme	Total		
D. Bernard	12/06/18	1	0	1	3	2	3	5	60,0%	Oui à 100%

* Respect du genre = au moins 1 représentant de chaque genre dans la commission

SER 24/06/2019

Politique du genre - Attribution d'un poste académique 2018-2019

PROMOTIONS

Commission	Date	Genre Président		Genre membres		Total commission			% F / Total	Respect du genre*
		M.	Mme	M.	Mme	M.	Mme	Total		
M. Garcia	24/05/18	1	0		0	5	0	5	0,0%	Non
Ph. Desmette	7/06/19	0	1	1	1	1	2	3	66,7%	Oui
S. Klimis	7/06/19	0	1	4	0	4	1	5	20,0%	Oui
Total général		1	2	5	1	10	3	13	23,1%	Oui à 66,6%

* Respect du genre = au moins 1 représentant de chaque genre dans la commission

Annexe 10

Projets de recherche en cours à l'USL-B en 2018-2019 ayant une dimension « genre » et référencés par un mot-clé lié au « genre »¹

A/ Projets de recherche ayant pour mot-clé le « genre »

1) « CRESPO - Axe 6 - Genre et politique »

Centre(s) coordinateur(s) : Centre de recherche en science politique (CReSPo)

Responsable(s) : PAYE Olivier.

Description : Cet axe vise à promouvoir l'intégration d'une dimension de genre dans l'analyse des phénomènes politiques, en privilégiant l'analyse de l'action publique ainsi que l'étude des mobilisations citoyennes, individuelles et collectives. Il vise aussi à produire des outils conceptuels et méthodologiques spécifiques pour appréhender la/les/le politique(s) à l'aune d'une perspective destinée à débusquer les inégalités entre les hommes et les femmes.

Mots-clés : Inégalités / Mobilisations collectives / Action publique / Études de genre.

Chercheur(s) : LAFON Claire.

2) « Pouvoirs, sociétés, mentalités et comportements dans les villes et à la cour, anciens Pays-Bas bourguignons (XIVe-XVIe siècles). Corps, rituels, "gender", culture. »

Centre(s) coordinateur(s) : Institut de recherche société et interdisciplinarité (IRSI)

Responsable(s) : BOUSMAR Eric.

Description :

Il s'agit d'étudier la civilisation bas-médiévale dans une perspective d'anthropologie historique, largement interdisciplinaire et ouverte à l'histoire de l'art et de la littérature. L'attention s'est particulièrement portée sur les rapports hommes / femmes (rapports de genre): un examen de la perception du corps, du mariage, de la sexualité, ainsi que de la latitude laissée à l'assertivité des femmes, permet de proposer un modèle fort différent de celui établi sur la base des villes d'Italie du Nord. Une publication d'ensemble est en préparation sur ce thème. D'autres aspects de la civilisation bourguignonne (humanisme, emblématique) font aussi l'objet de travaux.

Mots-clés : femmes / genre / mentalités / moyen âge / Pays-Bas bourguignons / bâtards / Jacqueline de Bavière.

Collaboration(s) :

Plusieurs membres du "Centre européen d'Etudes bourguignonnes XIVe-XVIe siècles"

¹ Cette liste ne prétend pas reprendre tous les projets de recherche en cours à l'USL-B ayant une dimension « genre ». Elle a été établie sur base des informations reprises sur le site internet de l'Université (http://www3.usaintlouis.be/4DACTION/rechw_projets_all/F) et a pour objectif de mettre en évidence les mots-clés utilisés pour identifier ces projets.

3) « *Processus de stigmatisation et de discrimination des personnes vivant avec le VIH/sida en Belgique* »

Centre(s) coordinateur(s) :
Observatoire du SIDA et des sexualités.

Description :

Dans un contexte actuel de normalisation, voire de banalisation du sida, les questions de stigmatisation et de discriminations des personnes séropositives pourraient sembler appartenir au passé. Elles restent pourtant très prégnantes dans la vie quotidienne des personnes atteintes et dans les représentations collectives. Afin de les saisir, cette recherche s'ancre dans une ethnographie des relations sociales et du vécu des personnes vivant avec le VIH/sida et des professionnels médicaux, associatifs et militants qui les entourent en Belgique.

Cette recherche s'organise selon plusieurs axes de travail :

- discriminations des personnes vivant avec le VIH ;
- corps et VIH ;
- pénalisation de la transmission du VIH.

Responsable(s) :
PEZERIL Charlotte.

Mots-clés :
VIH/sida / discrimination / stigmatisation / inégalité / genre / criminalisation / intersectionnalité / pénalisation.

B/ Projets de recherche ayant un mot-clé connexe à celui de « genre »

1) « *Action collective : Analyse des mobilisations éco-féministes* »

Centre(s) coordinateur(s) :
Centre d'études sociologiques (CES).

Description :

En 2016, Benedikte Zitouni a poursuivi la recherche portant sur les mobilisations éco-féministes. Avec les éditions Cambourakis, à Paris, elle s'est engagée à publier un témoignage devenu classique des occupations pacifistes et féministes du début des années '80: Greenham Women everywhere (1982). De février à juin 2016, sur base des archives consultées, Benedikte Zitouni a écrit une longue préface intitulée "Ruses et ténacité : comment récupérer les terres" pour ce livre qui est, pour la première fois, publié en français: Des femmes contre des missiles (d. Cambourakis, oct. 2016). Le livre a été présentée à la bibliothèque Le Taslu à Notre-Dames-des-Landes le 26 novembre 2016, et il sera présenté chez des libraires et dans d'autres enceintes tant bruxelloises que françaises pendant la première moitié de 2017 (négociations en cours).

Responsable(s) : ZITOUNI Benedikte.

Mots-clés : éco-féminisme.

2) « *Le droit de la lutte contre la discrimination* »

Centre(s) coordinateur(s)

Centre interdisciplinaire de recherches en droit constitutionnel et administratif (CIRC).

Responsable(s) :

VAN DROOGHENBROECK Sébastien.

Description :

Le droit de la lutte contre la discrimination est en perpétuel mouvement. Les textes législatifs fédéraux ont subi l'épreuve du contrôle de constitutionnalité de la Cour constitutionnelle ; de nouvelles législations ont été promulguées par les collectivités fédérées ; le droit antidiscriminatoire européen s'enrichit, ou s'apprête à l'être, de nouveaux prolongements, législatifs et prétoriens ; de nouvelles interrogations naissent à propos des concepts d' "action positive" et d' "aménagement raisonnables". L'ensemble des développements ainsi recensés justifient, par leur ampleur, leur profondeur et - faut-il le dire - leur complexité un axe de recherche à part entière. Dans ce cadre, le CIRC poursuit sa participation au cycle d'étude UB3 sur l'Actualité de la lutte contre la discrimination, sous la direction de Sébastien VAN DROOGHENBROECK, Emmanuelle BRIBOSIA (ULB) et Isabelle RORIVE (ULB).

Les membres suivants du CIRC sont impliqués dans ce recyclage, dont la prochaine session se tiendra le 25 avril 2016 à l'ULB : Christine HOREVOETS, Maxime VANDERSTRAETEN, Sophie VINCENT. Ils y présenteront les exposés suivants :

- Maxime VANDERSTRAETEN et Sarah GANTY, "Actualités de la lutte contre la discrimination dans les biens et services, en ce compris l'enseignement" ;
- Christine HOREVOETS et Sophie VINCENT, "Concepts et acteurs de la lutte contre la discrimination".

Mots-clés :

égalité / non-discrimination.

Chercheur(s) :

Christine HOREVOETS, Maxime VANDERSTRAETEN, Sophie VINCENT.

Collaboration(s) :

Centre interdisciplinaire de recherches en droit constitutionnel des Facultés universitaires Saint-Louis.

3) « *Le Lobby Européen des Femmes : quelle européanisation du féminisme ? Etude comparée des coordinations belge et française* »

Centre(s) coordinateur(s) :
Centre de recherche en science politique (CReSPo)

Description :

La thèse veut analyser le phénomène d'européanisation de l'action politique à l'échelle d'une organisation représentative de la société civile constituée à l'échelle européenne, dès 1990 : le Lobby européen des femmes (LEF). Celui-ci est étudié d'une part à partir des interactions du LEF avec trois de ses coordinations nationales, de l'autre en suivant l'évolution des positions relatives à des dossiers touchant à deux thématiques-phares de l'action récente du LEF : les violences faites aux femmes et les droits reproductifs et sexuels des femmes. Pour cela, la récolte des données se effectuera par le biais de séjours d'observation sur le terrain et d'entretiens semi-directifs.

Responsable(s) :
PAYE Olivier, MANIGAND Christine.

Mots-clés :
Féminisme / européanisation / lobbying / associations de femmes / avortement / prostitution.

Chercheur(s) :
LAFON Claire.

4) « *Politique linguistique* »

Centre(s) coordinateur(s) :
Séminaire des Sciences du Langage (SeSLa).

Description :

Les questions de politique linguistique sont au coeur du travail mené au sein du Conseil de la langue française et de la politique linguistique dont Anne Dister est membre depuis 2007. Cet axe de recherche concerne l'orthographe, mais également la féminisation des noms de professions titres et grades ou encore, plus généralement, les discours sur la norme. C'est cette dernière thématique qui a été développée dans le colloque organisé en mai à Montréal. En effet, à l'heure des économies émergentes et des brassages de populations liés à l'immigration, le français fait face à la montée en puissance d'autres langues. Dans ce contexte, il est intéressant de se pencher sur les voies prises par les discours de référence sur la langue française. Quels chemins ces discours prennent-ils ? Celui de la défense de la langue française dans sa tradition ? Celui d'une ouverture vers le changement, vers la variété ? Le français a longtemps été tourné vers un discours de référence très uniforme, très monolithique, très parisien. Or on constate que les pays francophones, les instances, les chercheurs travaillent de plus en plus sur la variation et ouvrent les discours de référence dans cette direction. Durant le colloque, une quarantaine de chercheurs, spécialistes des questions de politique linguistique et d'analyse du discours, se sont réunis autour de la problématique des discours de référence sur la langue française et de leur évolution, tant au Québec, qu'en Belgique et en France. Le succès a été tel qu'il nous permet d'envisager une seconde édition, l'automne 2016, à l'Université Saint-Louis - Bruxelles.

Responsable(s) : DISTER Anne.

Mots-clés :

Féminisation / orthographe / discours / représentations / norme.

Collaboration(s) :

Marie-Louise Moreau (Université de Mons)

Sophie Piron (Université du Québec à Montréal).

Responsable(s) :

PEZERIL Charlotte

Mots-clés

Stigmate / discrimination / inégalité / VIH / sida.

5) « *Hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes (HSH) et usages de drogues (ci-inclus le chemsex)* »

Centre(s) coordinateur(s) :

Observatoire du sida et des sexualités

Description :

L'apparition de nouvelles substances/modes de consommation de substances psychotropes chez les HSH/gays (SLAM et chemsex) a modifié le paysage sexuel et préventif. Il s'agira d'investiguer les enjeux individuels et sociaux, la vulnérabilité, le rapport au plaisir et à l'identité que soulèvent ces pratiques et de favoriser l'accompagnement psycho-médico-social dans une perspective non stigmatisante.

Chercheur(s) :

DETANDT Sandrine.

Responsable(s) :

PEZERIL Charlotte

Mots-clés :

HSH, gay / VIH/SIDA / Drogues / Chemsex / SLAM.

Annexe 11 – Détail de la répartition hommes-femmes parmi les responsables de centres de recherche de l'USL-B, en 2018.

Nom du Centre	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
RIS	1	0	1	0%
IRIB	3	1	4	25%
IEE	2	2	4	50%
Centre d'Études Bourguignonnes	1	0	1	0%
CASPER	2	0	2	0%
CRESPO	0	1	1	100%
CRHIDI	1	2	3	66%
CEDRE	1	1	2	50%
CES	0	1	1	100%
CIPI	2	0	2	0%
CEREC	0	1	1	100%
CIRC	9	1	10	10%
PROSPERO	1	1	2	50%
GREPEC	0	1	1	100%
Observatoire du Sida	4	1	5	20%
PRECOM	1	1	2	50%
SMASH	2	1	3	33%
SESLA	1	2	3	66%
SIEJ	4	0	4	0%
Transphères	4	4	8	50%
CEPRI	1	1	2	50%
TOTAL	40	20	60	33%

FORMATION

A UN MILITANTISME

DECOLONIAL

UNIVERSITE
DE SAINT-LOUIS
- BRUXELLES

BAMKO-CRAN
ASBL

Inscriptions : www.bamko.org
bamko.asbl@gmail.com



UCLouvain
SAINT-LOUIS BRUXELLES



OBSERVATOIRE
DU SIDA ET
DES SEXUALITÉS

Fibaran



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



PLANOFARRIEK
CULTURENCENTRUM



MUNTPUNT



Afro-féminisme
Afropéanisme
"Allié.e.s blanc.he.s"
Antiafrisme
Antisémitisme
Belgo-Congolais.e.s, B-Guinéen.nes

Convergence des luttes
Crimes de haine

Décoloniser l'Espace public
et les manuels scolaires
Décolonial Tour et Matonge
Dettes coloniales

Discriminations aux subsides
"Diversité" dans les médias
Ecriture inclusive
Enfance racisme

Féminisme Musulman
Intersectionnalité
Islamophobie
LGBTQIA+

Micro-agressions
Musées coloniaux

Musique Afro-militante

Néocolonialisme et dette écologique

Politiques anti-racistes

Préjugés et stéréotypes

Privileges blancs

Racisme institutionnel

Réparations postcoloniales

Restes humains coloniaux

Selfcare, santé et racisme

Square Lumumba

Tintin au Congo

Violences policières

Zwarte Piet/Père Fouettard

Conférence sur la bisexualité, la pansexualité et le polyamour

C-LGBTQ

Cercle lesbiennes-Gays-Bisexuels-Queers de Saint-Louis

Le mardi 19 novembre
de 18h30 à 20h30
à l'auditoire 1100
(Marais 119)

