



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2020-2022



SOMMAIRE

LE MOT DU PRÉSIDENT	3
01. LE CADRE LÉGAL.....	4
01.1 / Décret du 10 mars 2016 instituant le Comité Femmes et Sciences.....	4
01.2 / Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 4 mai 2016 portant désignation des membres du Comité Femmes et Sciences.....	5
02. ACTIONS DU COMITE.....	6
02.1 / Journée des femmes et filles de science (4 ^{ème} édition)	6
02.2 / Journée des femmes et filles de science (5 ^{ème} édition)	7
02.3 / Après-midi thématique #MeTooAcademia	7
02.4 / Proposition d'intégration d'un critère « genre » dans les financements de la recherche	8
02.5 / Avis sur la modification du grade de docteur en grade de doctorat dans le décret paysage	8
02.6 / Avis sur la modification de l'Annexe II du décret Paysage concernant le genre dans l'intitulé des grades.....	9
02.7 / Avis sur la présence des femmes dans la recherche	9
02.8 / Création de capsules-vidéos	10
02.9 / Participation à des groupes de travail	11
02.10 / Participations diverses.....	11
03. PRIX DU COMITÉ.....	13
03.1 / Le Prix du Master en étude de genre	13
03.1.1 / Descriptif	13
03.1.2 / Prix 2020 (2 ^{ème} édition)	13
03.1.3 / Prix 2021 (3 ^{ème} édition)	14
03.2 / Le Prix de la recherche.....	15
03.2.1 / Descriptif	15
03.2.2 / Prix Exceptionnel 2020 « Genre et covid-19 »	15
03.2.3 / Prix 2021 « Genre et Covid-19 »	17
ANNEXE 1 : DÉCISIONS DU COMITÉ FEMMES ET SCIENCES.....	19
ANNEXE 2 : #METOOACADEMIA : RAPPORT ET CONCLUSIONS	28
ANNEXE 3 : PROPOSITION D'INTÉGRATION D'UN CRITÈRE « GENRE » DANS LES FINANCEMENTS DE LA RECHERCHE.....	29
ANNEXE 4 : AVIS SUR LA MODIFICATION DU GRADE DE DOCTEUR EN GRADE DE DOCTORAT DANS LE DÉCRET PAYSAGE.....	30
ANNEXE 5 : AVIS SUR LA MODIFICATION DE L'ANNEXE II DU DÉCRET PAYSAGE CONCERNANT LE GENRE DANS L'INTITULÉ DES GRADES	31
ANNEXE 6 : AVIS SUR LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LA RECHERCHE.....	32

LE MOT DU PRÉSIDENT

Pendant cette présidence de 2020 à 2022, les projets du Comité femmes et sciences se sont multipliés et ce rapport est la preuve de son dynamisme et de son activité.

Mais cette présidence fut surtout marquée par la pandémie du (ou de la) covid-19. C'est d'ailleurs lors d'une réunion à distance que le changement de présidence a été acté en juin 2020. Etrange impression que de se voir confier cette fonction de président dans ces conditions en voyant les 🍌 et les 👍 apparaître à l'écran.

Deux ans de présidence et 1 an et demi de réunions en distanciel, cela fut parfois un vrai défi. Comment en effet garder la motivation des membres du Comité et en assurer son fonctionnement quand on a son quotidien (professionnel et privé) complètement bouleversé par la pandémie, quand on ne peut plus se réunir et échanger en présentiel et que tout devient « virtuel », quand les règles sanitaires n'arrêtent pas de changer et qu'on accumule les annulations d'événements, ... ? Quel soulagement et quelle joie finalement de se retrouver pour la première fois depuis le début de la présidence dans une même pièce en mars 2022 et découvrir « en vrai » des membres qu'on n'avait parfois jamais vus autrement que par écran interposé.

Malgré toutes les difficultés liées à la crise covid, cette présidence fût aussi l'occasion pour le Comité de lancer de nouveaux projets comme le prix de la recherche, qui a pour objectif de valoriser et de stimuler les travaux de recherche menés dans les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) et qui intègrent les questions de genre/sexe. La thématique pour 2020 ne fût pas difficile à trouver ... genre et covid-19. Cela offrit une nouvelle opportunité au Comité de (dé)montrer que les inégalités de genre/sexe sont présentes partout, encore et toujours. Et en période de crise, ce sont souvent les femmes qui se retrouvent en première ligne. Difficile d'oublier toutes ces « petites mains » qui, spontanément, ont cousu des masques, les personnels soignants (composés principalement de femmes) sur tous les fronts, ...

Parmi ses différents projets, un événement, #MeTooAcademia, a particulièrement marqué le Comité. Non pas parce que ce fût un des seuls événements en présentiel mais parce qu'il touche un sujet grave et encore trop souvent tabou au sein de nos établissements d'enseignement supérieur. Le harcèlement n'est pas restreint à une classe de la population ou à un milieu en particulier, mais touche tout le monde et n'épargne donc pas non plus les universités, où il est souvent sous-estimé mais pourtant bien réel. Même si l'initiative du Comité n'est qu'une goutte d'eau dans l'océan, il est plus que temps d'enfin aborder le problème en face, de le décrire, de le chiffrer, de communiquer mais surtout d'avoir le courage de prendre les mesures qui s'imposent pour y mettre fin.

Je terminerai ce mot par quelques remerciements aux personnes sans qui ce Comité n'existerait pas aujourd'hui et ne serait pas aussi actif. Comme il s'agit d'un organe officiel de la FWB, il faut remercier le Ministre Jean-Claude Marcourt qui a pris l'initiative de l'instituer par décret en 2016 et lui a donné les moyens de mener ses actions. Il faut également remercier la Ministre Valérie Glatigny qui lui apporte son soutien depuis son entrée en fonction en 2019. Mais le Comité ne serait pas le Comité sans la diversité et l'implication de ses membres qu'ils ou elles viennent des universités, du F.R.S.-FNRS, de l'ARES ou du gouvernement de la FWB et de son administration. Enfin, le Comité bénéficie également de l'accueil de l'ARES qui en assure le secrétariat : Merci Laurence et Maria pour ce travail de l'ombre mais au combien nécessaire.

01. LE CADRE LÉGAL

01.1 / DÉCRET DU 10 MARS 2016 INSTITUANT LE COMITÉ FEMMES ET SCIENCES

Le 10 mars 2016, le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a adopté le décret instituant le Comité Femmes et Sciences, lui donnant ainsi un cadre légal. Entré en vigueur le 1er avril 2016, son secrétariat est assuré par l'Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur (ARES), qui l'accueille en ses locaux.

Le Comité a choisi en son sein une présidence (Jean-Christophe Leloup, ULB) et une vice-présidence (Marie Welsch, ARES), dont les mandats couvrent la période de septembre 2020 à septembre 2022.

L'objectif général assigné au Comité par le décret est de promouvoir et d'améliorer la participation équilibrée des femmes et des hommes aux carrières scientifiques et académiques.

Les missions du Comité sont quant à elles de :

- » formuler des avis et recommandations sur toutes questions afférentes à l'égalité des femmes et des hommes dans le domaine scientifique et académique, d'initiative ou à la demande de tout membre du Gouvernement de la Communauté française ;
- » assurer l'échange d'informations et la diffusion de bonnes pratiques entre les universités, le F.R.S.-FNRS, l'administration telle que définie à l'article 1^{er} et les Ministres compétents concernant l'égalité des femmes et des hommes dans les carrières académiques et la recherche scientifique ;
- » faciliter la mise en oeuvre des recommandations de la Commission européenne du 11 mars 2005 concernant la « Charte européenne du chercheur » et un « Code de conduite pour le recrutement des chercheurs » en matière d'Egalité Hommes-Femmes ;
- » participer à la définition des prises de positions de la délégation de la Communauté française auprès du Standing Working Group on Gender in Research and Innovation.

L'ensemble des décisions du Comité sont publiques et reprises sur son site : <https://www.femmes-sciences.be/> (annexe 1).

01.2 / ARRÊTÉ DU GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE DU 4 MAI 2016 PORTANT DÉSIGNATION DES MEMBRES DU COMITÉ FEMMES ET SCIENCES

Le Comité désigne ses membres par Arrêtés du Gouvernement de la Communauté Française (AGCF du 4 mai 2016, AGCF du 14 janvier 2021, AGCF du 24 juin 2021, AGCF, AGCF du 21 octobre 2021).

En 2020-2022, sous la présidence de Jean-Christophe Leloup, les désignations en vertu de l'article 6 du décret du 10 mars 2016 sont les suivantes :

UCLouvain	ULiège
Tania Van Hemelryck Bernard Fusulier remplacé par Damien Debecker (14/01/2021) Edithe Antoine (PCG)	Angélique Léonard Marie-Laure Fauconnier Annie Cornet (PCG)
ULB	UMons
Jean-Christophe Leloup Valérie Piette remplacée par Laurence Rosier (14/01/2021) Monique Tavernier (PCG) remplacée par Patricia Melotte (14/01/2021)	Amandine Nachtergaele Dimitri Cauchie Catherine Gravet (PCG)
UNamur	USLB
Isabelle Parmentier remplacée par Coline Leclercq (14/01/2021) Laurence Hennuy remplacé par Romain Mertens (14/01/2021) Nathalie Grandjean (PCG) remplacée par Stéphanie Wattier (14/01/2021)	Yannick Vanderborght Charlotte Pézeril remplacée par Diane Bernard (14/01/2021) Laura Bertora
F.R.S.-FNRS	ARES
Julie Amerlynck remplacée par Baptiste Dethier (14/01/2021) Joël Groeneveld remplacé par Sophie Schiettecatte (14/01/2021) Nadège Ricaud (PCG)	Marie Welsch Kevin Guillaume remplacé par Eric Remacle (21-10-2021)
Gouvernement de la FWB (Ministres en charge de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique, des Droits des femmes et de l'Égalité des chances)	
Enseignement supérieur et recherche scientifique : Alexandra Adriaenssens Droits des femmes : Anne-Sophie Tirmarche remplacée par Thibault Deleixhe (24-06-2021) Égalité des chances : Virginie Vandeputte	
Administration de la FWB : DGESVR	Administration de la FWB : DEC
Marc Vanholsbeeck Martin Degand	Margarita Romengo Matilda Delier

02. ACTIONS DU COMITE

02.1 / JOURNÉE DES FEMMES ET FILLES DE SCIENCE (4^{ÈME} ÉDITION)

À l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science, initiée par l'UNESCO et ONU-Femme en 2015, le Comité Femmes et Sciences a décidé d'organiser annuellement un événement.

Le 11 février 2021, le Comité a organisé un webinaire « **Genre et covid-19** ».

Dans le contexte de la pandémie COVID-19, la thématique de l'édition 2021 s'est imposée afin de soutenir la recherche sur les impacts de la crise actuelle, en lien avec la question du genre et de l'égalité des sexes. En effet, les conséquences mondiales de la crise sur le plan social, humain, économique, politique ou culturel, montrent déjà des indications des effets sexués ou genrés de la pandémie.

Le Prix exceptionnel « Genre et COVID-19 », lancé en juillet 2020 (cfr point 3.2.2. ci-dessous), était ouvert à toute discipline de recherche et portait sur les domaines scientifiques suivants : sciences humaines et sociales, sciences de la santé, sciences et techniques, et art. Les soumissions reçues ont permis d'attribuer des prix dans les deux premières catégories.

Les travaux, présentés par les lauréats et lauréates à l'occasion de ce webinaire, portent donc sur les domaines des sciences humaines et sociales, et des sciences de la santé. Le Comité entend ainsi encourager la recherche à tous les niveaux, puisqu'elle constitue un pas important dans le processus de résilience collective.

Le programme du webinaire était :

- Introduction par Pr Jean-Christophe Leloup, président du Comité Femmes et Sciences, M. Laurent Despy, administrateur de l'ARES, Madame Valérie Glatigny, ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, Madame Bénédicte Linard, ministre des droits des femmes.
- Session « Sciences de la santé »
 - « *Évaluation de l'impact de la crise sanitaire liée au COVID-19 sur le délai de présentation des victimes de violences sexuelles au sein d'un centre de référence de prise en charge* » (Serge Rozenberg, Mathilde Roux et Charlotte Rousseau)
 - « *Rôle potentiel des micro-ARNs liés au chromosome X dans le dimorphisme sexuel du SARS-CoV2* » (Maud Deny)
- Session « Sciences humaines et sociales »
 - « *Stress péri-traumatique chez les mères et pères et sentiment de compétence parentale en lien avec les mesures de confinement liées au COVID-19 : impact sur la détresse péri-traumatique de leurs enfants* » (Adélaïde Blavier)
 - « *L'impact de la crise du COVID-19 sur le conflit famille/travail des métiers de l'accompagnement à domicile* » (Annalisa Casini et Florence Degavre)

- « *Participation aux réunions virtuelles et inégalités de genre dans la carrière académique* » (Sophie Thunus)
- « *Impact du confinement sur les activités quotidiennes, le sommeil, la fatigue et la charge mentale - Une réorganisation différente des habitudes de vie en fonction du genre* » (Fabienne Collette)

02.2 / JOURNÉE DES FEMMES ET FILLES DE SCIENCE (5^{ÈME} ÉDITION)

Dans le contexte de la pandémie COVID-19, face à l'incertitude de pouvoir organiser correctement l'événement en février 2022, le Comité a décidé, lors de sa plénière de janvier 2022, de reporter l'événement en 2023.

02.3 / APRÈS-MIDI THÉMATIQUE #METOOACADEMIA

Le mouvement #MeToo a mis sous les feux des projecteurs l'ampleur du fléau qu'est le harcèlement sexuel subi par les femmes. Nous sommes nombreux et nombreuses à soutenir le principe que l'Université doit offrir à toutes et à tous un environnement serein, égalitaire et inclusif, favorable à l'épanouissement des individus. Mais force a été de constater, entre autres avec #folklorecomplice et #balancetonfolklore, que l'Université n'est pas épargnée par ce fléau. Des mesures de lutte contre la violence et le harcèlement dans l'enseignement supérieur doivent être mises en place (cfr avis de l'ARES N° 2021-09 du 25 mai 2021¹).

Le Comité Femmes et sciences a souhaité organiser un après-midi thématique, le 23 novembre 2021, afin d'apporter un nouvel éclairage sur le phénomène tabou du harcèlement sexuel en milieu universitaire - qui touche majoritairement les étudiantes, les jeunes chercheuses et les professionnelles occupant des postes à moindre responsabilité - tout en explorant les moyens individuels et institutionnels de lutte contre ce phénomène.

La pièce de théâtre *#MeTooAcademia: The Learning Curve*, créée par « Het Acteursgenootschap », une troupe de théâtre néerlandaise², a inauguré la demi-journée. Celle-ci a été suivie d'une intervention de Manon Bergeron, titulaire de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur à l'Université du Québec à Montréal. Elle a mis en lumière l'état des connaissances dans son pays et les bonnes pratiques pour faire évoluer la situation partout dans le monde. Enfin, le travail effectué au sein des institutions francophones a été présenté lors d'un résumé du Rapport des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S.-FNRS sur l'état de l'égalité de genre (en français). Un échange avec le public a également eu lieu.

A l'issue de cet événement, le Comité a rédigé et publié un rapport (annexe 2) le 14 mars 2022.

¹ <https://drive.google.com/file/d/1Uw3GjJIafK7xUuoh0DVCogXt2xqqYjKZ/view>

² <http://www.hetacteursgenootschap.nl/productions/metooacademia-the-learning-curve/>

02.4 / PROPOSITION D'INTÉGRATION D'UN CRITÈRE « GENRE » DANS LES FINANCEMENTS DE LA RECHERCHE

Le 8 octobre 2020, le Comité Femmes et Sciences a proposé à la ministre en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche d'intégrer un critère « genre » dans le cadre du financement des actions de recherche concertées (ARC) dans les universités tel que défini par le décret du 30 janvier 2014 (annexe 3). Cette mesure fait suite à une mesure similaire en Flandre (arrêté du 21 décembre 2012 relatif au financement des Fonds spéciaux de recherche auprès des universités en Communauté flamande).

Par cette mesure, le Comité souhaite lutter contre le phénomène de « plafond de verre » présent au sein des universités (seulement 20 % de femmes au rang le plus élevé de professeur) et inciter l'augmentation du nombre de femmes professeures de rang A au sein de chaque établissement universitaire. La proposition du Comité a par ailleurs l'avantage de respecter deux conditions importantes pour l'adhésion de celle-ci, à savoir la « neutralité » et la « proportionnalité ».

Dans son courrier du 14 juin 2022, la ministre Glatigny souhaitait que l'ARES se saisisse de la question afin de lui faire de nouvelles (sic) propositions qui permettraient d'adapter les critères de la clé ARC pour qu'elle puisse intégrer un facteur genre et, le cas échéant, connaître la raison si ce n'était pas possible. Une réponse est attendue pour le 30 novembre 2022.

02.5 / AVIS SUR LA MODIFICATION DU GRADE DE DOCTEUR EN GRADE DE DOCTORAT DANS LE DÉCRET PAYSAGE

Le 1^{er} décembre 2021, le Comité Femmes et Sciences a formulé un avis (annexe 4) prenant la forme d'une proposition de modification du décret « Paysage ». Celui-ci comprend les exposés des motifs, les commentaires des articles, le projet de décret et la version consolidée du texte.

La modification du grade de docteur en grade de doctorat n'est pas purement esthétique.

Elle a pour but de coordonner les dispositions décrétales relatives aux grades de bachelier, de master et de doctorat, d'une part.

D'autre part, choisir le terme générique de doctorat plutôt que celui de docteur permet de distinguer le grade de doctorat du titre de docteur que porte une personne de sexe masculin, alors que le titre de docteure s'est progressivement imposé pour les personnes de sexe féminin qui disposent d'une thèse de doctorat afin de rendre visible le fait qu'il s'agit de femmes.

Cet avis a été suivi par la ministre Glatigny et le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, en sa séance du 19 juillet 2022³, a acté les changements proposés par le Comité Femmes et Sciences.

³ <http://archive.pfwb.be/1000000020d2039>

02.6 / AVIS SUR LA MODIFICATION DE L'ANNEXE II DU DÉCRET PAYSAGE CONCERNANT LE GENRE DANS L'INTITULÉ DES GRADES

Le 13 juin 2022, le Comité femmes et sciences a formulé un avis concernant le genre dans l'intitulé des grades (annexe 5).

Dans cet avis, le Comité dresse la liste des grades dont l'intitulé dans l'annexe II du décret « Paysage » amène un biais genré et propose des alternatives en privilégiant la formulation à l'aide d'un terme générique renvoyant à la discipline.

02.7 / AVIS SUR LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LA RECHERCHE

Le 21 juin 2022, le Comité femmes et sciences a formulé un avis sur la présence des femmes dans la recherche (annexe 6).

Cet avis fait suite à un courrier de la ministre Glatigny du 30 avril 2021 sollicitant l'avis du Comité Femmes et Sciences sur la présence des femmes dans la recherche et l'invitant à lui faire part de propositions de mesures incitant les organismes de recherche à adopter, en leur sein, des dispositifs agissant directement et activement sur la présence des femmes dans la recherche, telle que la mesure « cascade ».

Les recommandations du Comité à destination du gouvernement sont :

- d'augmenter la présence des femmes aux différentes étapes de la carrière grâce à une mesure du type « cascade » ;
- de lutter contre toute forme de harcèlement dans le milieu de la recherche ;
- d'introduire un critère d'équilibre de genre dans l'une des sources de financement de la recherche à destination des universités.

Les recommandations du Comité à destination des universités et/ou du F.R.S.-FNRS sont de :

- favoriser la conciliation des temps de vie à travers la création ou l'extension de crèche, l'adaptation des horaires des réunions ou la flexibilité du niveau d'occupation du personnel ;
- viser la parité dans tous les organes décisionnels, sur les listes électorales, dans toutes les commissions de recrutement et promotion, ainsi que dans les jurys de thèse, idéalement au moyen de quotas comme mesures temporaires ;
- dé-gener l'évaluation. L'évaluation des scientifiques est essentiellement fondée sur le critère de l'excellence. Or, celui-ci repose surtout sur la prise en compte des publications de recherche et néglige trop souvent la prise en compte d'autres résultats de la recherche et des deux autres missions universitaires. Une évaluation plus holistique comporterait moins de biais et permettrait de dé-gener la notion d'excellence scientifique tout en renouvelant, de façon fructueuse et engagée, la signification de cette dernière ;
- financer uniquement les conférences qui présentent une participation équilibrée parmi les personnes oratrices, du point de vue du genre, et qui mettent en place des dispositifs

soutenant la parité au sein du public (horaires adaptées, garderie, prise de parole alternée...).

- réaliser une analyse plus approfondie dans les rapports institutionnels sur l'état de l'égalité de genre ;
- développer une approche spécifique pour les filières qui souffrent d'un déséquilibre genre plus marqué ;
- établir une norme de correction pour les interruptions de carrière afin de tenir compte des congés de maternité, de paternité, de co-parentalité, d'adoption et des congés parentaux dans le processus de recrutement, de promotion et d'évaluation ;
- proposer une bourse pour les personnes ayant eu une absence temporaire du monde scientifique pour des raisons personnelles telles que la famille, les responsabilités de soins ou les problèmes de santé pendant au moins deux ans ;
- sensibiliser aux biais de genre les membres des organes décisionnels, le personnel de direction des organes facultaires et des unités de recherche et le personnel de l'administration (avec une attention particulière pour les services des ressources humaines et du personnel) ainsi que les membres des commissions de recrutement, de promotion et d'évaluation ;
- favoriser le gender-mainstreaming et le gender-budgeting dans toutes les politiques en matière de recherche, par exemple à travers la création de cellules « genre » décentralisées ;
- interroger systématiquement dans les appels à projets les variables genre (construction socio-culturelle) et sexe (biologique) dans le contenu de la recherche avec l'intégration, le cas échéant, d'une perspective intersectionnelle ;
- financer la recherche sur la violence de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche au travers d'appels spécifiques.

02.8 / CRÉATION DE CAPSULES-VIDÉOS

Afin de mieux communiquer sur ses activités, le Comité a créé deux capsules-vidéos de présentation. Elles ont été présentées lors de la journée des femmes et filles de science du 11 février 2021 :

- » [Présentation générale du comité \(https://youtu.be/4jZ3C0l-n1k\)](https://youtu.be/4jZ3C0l-n1k)
- » [Pourquoi la création de ce comité ? \(https://youtu.be/FT5-dbtP_mY\)](https://youtu.be/FT5-dbtP_mY)

Le Comité a également créé une capsule-vidéos afin de présenter les Personnes de Contact Genre :

- » [Personne contact genre \(https://youtu.be/2JNQZUIZWck\)](https://youtu.be/2JNQZUIZWck)

02.9 / PARTICIPATION À DES GROUPES DE TRAVAIL

Les membres du Comité femmes et sciences ont participé à divers groupes de travail :

Baptêmes étudiantins (GT CoVEDAS⁴ - CoGES⁵ - Comité Femmes et Sciences) : à la demande de la ministre Glatigny, un GT est créé afin d'effectuer, d'une part, une évaluation de la mise en œuvre de la charte des baptêmes étudiantins et d'en proposer des mises à jour, et d'autre part, afin d'organiser un événement autour des activités festives et folkloriques étudiantines . A l'issue des travaux de ce GT, une version renforcée de la charte encadrant plus largement les activités festives et folkloriques étudiantines a été proposée et adoptée par le Conseil d'administration de l'ARES le 30 juin 2022.⁶ Une journée de rencontre et de débats « *Pour que la vie étudiante reste une fête : défis et perspectives* » est organisée le 6 septembre 2022. Un outil a également été créé afin qu'à l'avenir une évaluation de la charte puisse être menée à intervalles réguliers.

Intersectionnalité (GT Comité femmes et science – CoGES) : à l'initiative du Comité Femmes et Sciences, un GT est créé afin d'examiner la question de l'intersectionnalité au sein des établissements d'enseignement supérieur. Un avis d'UNIA a été sollicité. A l'issue des travaux de ce GT, le Comité a interpellé, le 31 mai 2022, l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques sur la récolte de données intersectionnelles et, le 2 juin 2022, les différents ministres compétents sur le financement d'une enquête de faisabilité de récolte des données intersectionnelles. Le Comité organisera également un Midi de l'ARES sur cette thématique en février-mars 2023.

Réseau des personnes contact genre (GT ARES – Ministre Glatigny – Comité Femmes et Sciences) : à l'initiative de la CoGES, un avis⁷ sur l'extension du réseau des Personnes de contact genre aux établissements d'enseignement supérieur non universitaire a été soumis le 25 mai 2021 à la ministre Glatigny. Suite à la réponse de la ministre Glatigny le 18 mars 2022, un GT a été créé afin de discuter des budgets nécessaires, des missions des PCGs, de la CoGES et du Comité. Les travaux de ce GT sont toujours en cours lors de la rédaction de ce rapport. Un point est inscrit au Conseil d'administration de l'ARES du 30 septembre 2022.

02.10 / PARTICIPATIONS DIVERSES

Le 3 février 2021, des membres du Comité ont assisté à une session de Media Coaching organisé par la RTBF.

Le 2 mars 2021, le Comité Femmes et Sciences s'est engagé, en vue de promouvoir les STEM dans l'enseignement obligatoire et plus spécifiquement auprès des filles, à mettre à disposition des jeux de cartes et des affiches de rôles modèles sur le module « Égalité Filles-Garçons », dont les contenus sont actuellement en processus de remise à jour par la Direction de l'Égalité

⁴ La covedas (Commission vie étudiante, démocratisation et affaires sociales) est une des 13 commissions permanentes de l'ARES.

⁵ La coges (Commission genre en enseignement supérieur) est une des 13 commissions permanentes de l'ARES.

⁶ Cette charte peut être consultée sur le site internet de l'ARES : https://www.ares-ac.be/images/publications/ARES-Charte-folklore_30-06-22.pdf

⁷ <https://www.ares-ac.be/fr/a-propos/instances/conseil-d-administration/avis#2021>

des Chances (DEC) (<http://www.egalitefillesgarcons.cfwb.be/>). Celle-ci a également invité les membres à alimenter la base de données avec d'autres ressources.

Depuis le 19 mars 2021, le président du Comité Femmes et Sciences est membre de la CoGES avec voix consultative et participe aux réunions de cette commission.

Le 20 avril, le président du Comité Femmes et Sciences a participé à la table ronde « Diversités des genres en STEM : quels sont les enjeux ? » organisée par WomInTech.

Le 10 mai, le président du Comité Femmes et Sciences a participé à une table ronde « Les femmes et les sciences » organisée par UCL KalTech.

Le 17 mai, le président du Comité femmes et sciences a été auditionné au Sénat suite à la Proposition de résolution relative à l'amélioration de la représentativité des filles et des femmes dans les études et professions liées aux STEAM⁸.

Le 1^{er} juin 2021, le nouveau site du Comité Femmes et sciences (<https://www.femmes-sciences.be/>) a été mis en ligne.

En juin 2021, le Comité Femmes et Sciences a produit, à la demande de la ministre Glatigny, deux rapports d'activité pour les années 2016-2018 et 2018-2020.

Le 7 septembre 2021, à la demande du CRef, une personne de contact genre a été désignée par le Comité Femmes et Sciences au CIS-CFS Gender, qui est un nouvel organe au sein du Standing working group Gender in Research and Innovation (SWG GRI), essentiellement chargé de la contribution à la définition belge et des réponses aux enquêtes du SWG GRI.

Le 10 février 2022, le président du Comité Femmes et Sciences a co-signé la carte blanche « Dans l'enseignement supérieur, ce sexisme toujours ordinaire... » parue dans le journal Le Soir.

Le 14 mars 2022, le Comité Femmes et Sciences a lancé un nouveau GT chargé de mettre en place un outil de formation et de sensibilisation en ligne autour des questions de violences sexuelles et sexistes dans les milieux académiques.

Le 28 avril 2022, l'ancienne présidente du Comité, Angélique Leonard, a participé au Webinaire Girls & Women in Digital organisé par le SPF economy⁹.

⁸ <https://www.senate.be/www/?Mlval=/dossier&LEG=7&NR=211&LANG=fr>

⁹ <https://www.youtube.com/watch?v=2aEiohx3Fql&t=3676s>

03. PRIX DU COMITÉ

03.1 / LE PRIX DU MASTER EN ÉTUDE DE GENRE

03.1.1 / DESCRIPTIF

Ce prix récompense un mémoire traitant de la question du genre et de l'égalité des sexes, quelle que soit la discipline scientifique concernée, et qui se distingue par son originalité, sa qualité scientifique et ses perspectives sociétales.

Ce prix comporte deux catégories :

- » Prix mémoire-recherche pour un mémoire dont l'objectif est de produire une recherche scientifique originale ;
- » Prix mémoire-stage pour un mémoire dont l'objectif est de produire une analyse critique articulant une problématique rencontrée sur le lieu de stage et des lectures théoriques.

Ce prix, d'une valeur de 1 000 €, est décerné tous les ans lors de la cérémonie de remise des diplômes du master de spécialisation en études de genre.

Le jury est composé de sept membres :

- » la présidence du Comité ;
- » trois membres du Comité ;
- » trois personnes extérieures au Comité choisies de façon à présenter une diversité des expertises.

Les mémoires sont évalués par le jury sur base des dossiers de candidatures selon les critères suivants :

- » maîtrise de la problématique et/ou des enjeux (théoriques et/ou empiriques) liés au genre,
- » originalité et pertinence du sujet,
- » qualité scientifique (rigueur de la méthode proposée, richesse et pertinence des données et de l'analyse),
- » qualité rédactionnelle,
- » potentiel de développement futur des travaux.

03.1.2 / PRIX 2020 (2^{ÈME} ÉDITION)

Les membres du jury étaient :

- » le président du Comité : Jean-Christophe Leloup ;
- » les membres du Comité : Dimitri Cauchie, Laura Bertora, Angélique Leonard ;
- » les experts et expertes externes : Patrick Chalier, Safia Kessas, Nadine Plateau.

Le **prix du mémoire-recherche** a été décerné ex-aequo à **Anne-Sophie Tirmarche** pour son mémoire intitulé «Noircir les Autres, blanchir les Uns : l'intégration du genre en ECMS. Le cas

du dossier pédagogique Mon corps, mes droits d'Amnesty International» et à **Laura Aristizábal Arango** pour son mémoire intitulé « (Éco)féminismes et reproduction sociale. Penser avec Rosa Luxemburg ».

Comment conscientiser un large public aux inégalités de genre dans le monde sans activer des stéréotypes coloniaux et racistes et alimenter des discours anti-migrant-es ? « Dans un contexte de polarisation entre l'Occident, auto-proclamé champion de l'égalité des sexes, et le reste du monde, présenté comme foncièrement menaçant vis-à-vis des femmes et des minorités sexuelles », **Anne-Sophie Tirmarche** analyse dans son mémoire le dossier pédagogique Mon corps, mes droits d'Amnesty International et met en lumière « les mécanismes au travers desquels, malgré une approche intersectionnelle, celui-ci noircit les uns et blanchit les autres, selon une expression de Delphy, ou, plus exactement, noircit les Autres et blanchit les Uns ».

Hypothèse d'une généalogie qui connecte le concept luxemburgien de « reproduction sociale » aux réflexions (éco)féministes à propos de l'oppression des femmes et de la dévastation de la nature. Le mémoire de **Laura Aristizábal Arango** propose un éclairage sur le concept de « reproduction sociale », qui est actuellement au cœur de débats intenses dans les études de genre, depuis deux univers théoriques et militants distincts, mais en dialogue, le féminisme et le marxisme.

Le **prix du mémoire-stage** a été décerné quant à lui à **Manuela Varrasso** pour son mémoire intitulé « Effets et enjeux de la mise en pratique de l'intersectionnalité dans un equality body. Le cas d'Unia ».

Comment mettre en pratique le concept d'intersectionnalité ? À travers ce mémoire-stage, **Manuela Varrasso** tente de mettre en lumière les faits, les effets et les enjeux potentiels de la mise en pratique du concept d'intersectionnalité pour Unia, equality body responsable de dix-sept critères de discrimination dits « protégés », en lien avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, responsable pour le critère de sexe.

Les résumés des travaux se trouvent sur le site du Comité Femmes et Sciences¹⁰.

03. 1.3 / PRIX 2021 (3^{ÈME} ÉDITION)

Les membres du jury étaient :

- » le président du Comité : Jean-Christophe Leloup ;
- » les membres du Comité : Dimitri Cauchie, Laura Bertora, Baptiste Dethier ;
- » les expert·es externes : Patrick Chalier, Safia Kessas, Nadine Plateau.

Le **prix du mémoire-recherche** a été décerné ex-aequo à **Anne-Isabelle Thuysbaert** pour son mémoire intitulé « Le double standard du droit européen anti-discrimination : Vers une approche intersectionnelle des discriminations ? » et à **Fanny Goerlich** pour son mémoire intitulé « Le genre des marges littéraires. Approche féministe et critique du canon des universités francophones de Belgique. ».

¹⁰ <https://www.femmes-sciences.be/prix-du-master-de-specialisation-en-etudes-de-genre-2020>

En quoi l'approche intersectionnelle des discriminations permet-elle de garantir, dans l'ordre juridique européen, à tou·tes les citoyens et citoyennes le droit à ne pas être discriminé·es ? Dans son mémoire, **Anne-Isabelle Thuysbaert** mobilise « l'intersectionnalité comme outil critique du droit européen anti-discrimination » et fait, entre autres, le constat que celle-ci « peut surmonter sa fonction de critique négative pour s'élever en principe positif ».

Quel traitement des autrices dans l'histoire des littératures françaises et francophones au sein des universités francophones de Belgique ? Le mémoire de **Fanny Goerlich** met en lumière les différents moyens de marginalisation des autrices dans les histoires littéraires des XIXe, XXe, XXIe siècles. Son analyse nous rappelle que la liberté académique n'empêche pas l'héritage antiféministe de l'histoire littéraire de peser les choix des programmes, jamais neutres du point de vue du genre.

Le **prix du mémoire-stage** a été décerné à **Sandrine Guillaume** pour son mémoire intitulé « Avortement : corps médical et corps des femmes, une question d'engagement féministe ? »

La pratique de l'avortement est-elle une question d'engagement féministe ? À travers une enquête qualitative basée sur la méthode des entretiens avec des médecins pratiquant l'avortement, Sandrine Guillaume propose d'envisager les liens et les rapports qui existent entre ces praticien·nes et les patientes, et « comment les premier·ères expriment leur engagement pour la liberté des secondes. »

Les résumés des travaux se trouvent sur le site du Comité Femmes et Sciences¹¹.

La séance publique de remise des prix s'est déroulée lors de la cérémonie de diplomation du master de spécialisation en études de genre, le 2 octobre 2021 au Parlement de la Région wallonne.

03.2 / LE PRIX DE LA RECHERCHE

03.2.1 / DESCRIPTIF

Le prix de la recherche a pour objectif de valoriser et de stimuler les travaux de recherche menés dans les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et qui intègrent les questions de genre/sexe.

Lancé à titre exceptionnel en 2020 pendant la crise Covid-19, le prix de la recherche a été pérennisé par le Comité Femmes et Sciences en 2021 et, chaque année, le Comité choisit par consensus la thématique annuelle du Prix. En 2021, la thématique « Genre et Covid-19 » a été renouvelée au vu de l'actualité. En 2022, la thématique sera « Genre et environnement »

03.2.2 / PRIX EXCEPTIONNEL 2020 « GENRE ET COVID-19 »

La pandémie de la Covid-19 a amené les gouvernements, en Europe et dans les autres régions du monde, à prendre des mesures inédites afin de freiner la propagation du virus. Ces

¹¹ <https://www.femmes-sciences.be/prix-cfs-2021-master-de-specialisation-en-etudes-de-genre>

mesures ont eu et ont encore un impact majeur sur l'ensemble de la population, sur ses modes de vie, de socialisation, de travail, etc. Si les conséquences s'observent sur le plan social, humain, économique, politique, culturel, il existe des indications des effets sexués ou genrés de la pandémie, comme l'a par exemple montré l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (European Institute for Gender Equality, EIGE) :

- alors que le taux d'infection est similaire pour les hommes et les femmes, les hommes ont un taux de mortalité plus élevé pour des raisons médicales et sociales ;
- il y a un risque plus élevé de perte d'emploi dans les secteurs professionnels à prédominance féminine, comme les soins de santé, le tourisme, le commerce de détail, les services de nettoyage, etc. ;
- les activités non rémunérées augmenteront, avec des responsabilités supplémentaires susceptibles d'être prises par les femmes ;
- la distance physique n'est pas une option pour tout le monde, en particulier les personnels soignants (majoritairement des femmes) ;
- il y a un risque accru de violences domestiques, en particulier pour les femmes se trouvant isolées avec leur agresseur ;
- la flexibilisation des modes de travail, en particulier le travail à domicile, impactera différemment les femmes et les hommes ;
- au niveau des carrières académiques et scientifiques, les chercheuses risquent d'être plus affectées que les chercheurs que ce soit au niveau des publications ou des futures promotions. Certaines revues scientifiques ont déjà fait le constat d'une réduction historique du nombre de publications soumises par des femmes durant la période de confinement.

Il est essentiel de soutenir la recherche sur les impacts de la crise en lien avec la question du genre et de l'égalité des sexes, et cela dans tous les domaines de recherche. Dans cette perspective, le Comité Femmes et Sciences a souhaité lancer un prix exceptionnel visant à soutenir, valoriser, stimuler les chercheuses et les chercheurs qui travaillent actuellement sur la crise de la Covid-19 et intègrent dans leur recherche les questions de genre, quelles que soient leurs disciplines de recherche.

Les membres du jury étaient :

- » la présidence et la vice-présidence : Jean-Christophe Leloup et Marie Welsch ;
- » cinq membres du Comité : Annie Cornet, Damien Debecker, Baptiste Dethier, Angélique Léonard, Charlotte Pézeril.

Pour la **catégorie Sciences humaines et sociales** :

Premiers prix ex-aequo de 3000€ chacun :

- Adélaïde BLAVIER pour son travail intitulé "Stress péri-traumatique chez les mères et pères et sentiment de compétence parentale en lien avec les mesures de confinement liées au COVID19 : impact sur la détresse péri-traumatique de leurs enfants".

- Annalisa CASINI pour son travail intitulé "L'impact de la crise du COVID-19 sur le conflit famille/travail des métiers de l'accompagnement à domicile".

Deuxième prix de 2000€ :

- Sophie THUNUS pour son travail intitulé "Participation aux réunions virtuelles et inégalités de genre dans la carrière académique".

Troisième prix de 1000€ :

- Fabienne COLETTE pour son travail intitulé "Impact du confinement sur les activités quotidiennes, le sommeil, la fatigue et la charge mentale - Une réorganisation différente des habitudes de vie en fonction du genre".

Pour la **catégorie Sciences de la Santé** :

Premier prix de 3000€ :

- Serge ROZENBERG pour son travail intitulé "Évaluation de l'impact de la crise sanitaire liée au COVID19 sur le délai de présentation des victimes de violences sexuelles au sein d'un centre de référence de prise en charge".

Deuxième prix de 2000€ :

- Maud DENY pour son travail intitulé "Potential role of chromosome X-linked miRNAs in gender bias of SARS- CoV2 pneumonia".

Le Comité Femmes et Sciences a mis à l'honneur tous les travaux soumis lors de son webinaire du 11 février 2021 à l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science.

Les résumés des travaux se trouvent sur le site du Comité Femmes et Sciences¹².

03. 2.3 / PRIX 2021 « GENRE ET COVID-19 »

Les membres du jury étaient :

- » la présidence : Jean-Christophe Leloup ;
- » les membres du Comité : Catherine Gravet, Eric Remacle, Tania Van Hemeryck ;
- » les experts et expertes externes : Bernard Fusulier, Claire Gavray, Thierry Glinne.

Le premier prix a été attribué à Clémence Deswert, de l'ULB, pour son travail de recherche intitulé : « The Praise for a 'Caretaker' Leader: Gendered Press Coverage of Prime Minister Sophie Wilmès in a COVID-19 Context ». Elle remporte un montant de 3000€.

Le second prix a été attribué à Fabienne Glowacz, Emilie Schmits, Margot Goblet, Amandine Dziwina et Annabelle Kinard, de l'ULiège, pour leur travail de recherche intitulé : « Impact de la crise Covid 19 sur la santé mentale ». Elles remportent un montant de 2000€.

Le troisième prix a été attribué à Sarah Murru et Laura Merla, de l'UCLouvain, pour leur travail de recherche intitulé : « L'hébergement alterné face au confinement en Italie: ajustements temporels et nouvelles pratiques de care ». Elles remportent un montant de 1000€.

¹² <https://www.femmes-sciences.be/les-resultats-du-prix-exceptionnel-genre-et-covid-19>



La remise des prix officielle a eu lieu le mercredi 9 janvier 2022, lors du webinaire organisé par le Comité dans le cadre de la journée internationale des femmes et filles de science.

Les résumés des travaux se trouvent sur le site du Comité Femmes et Sciences¹³.

¹³ <https://www.femmes-sciences.be/resultats-prix-cfs-de-la-recherche-2021-genre-et-covid-19>



ANNEXE 1 : DÉCISIONS DU COMITÉ FEMMES ET SCIENCES

Le Comité Femmes et Sciences se réunit plusieurs fois par an lors de « plénières ».

En 2020-2022, sous la présidence de Jean-Christophe Leloup, le Comité a organisé 10 plénières :

- » 8 septembre 2020
- » 1^{er} décembre 2020
- » 2 mars 2021
- » 1er juin 2021
- » 7 septembre 2021
- » 22 novembre 2021
- » 18 janvier 2022
- » 14 mars 2022
- » 3 mai 2022
- » 13 juin 2022

A l'issue de chacune de ces réunions, un compte-rendu des décisions du Comité est rendu public. L'ensemble de ces décisions sont reprises *in extenso* ci-dessous.

REUNION DU 8 SEPTEMBRE 2020

Lors de la réunion du 8 septembre 2020, les membres du Comité ont défini leur programme de travail annuel pour l'année académique 2020-2021. La manière d'aborder le travail a été revue et les travaux du Comité feront dorénavant l'objet d'un rapport annuel. Ce programme sera réparti sur plusieurs projets portés par des groupes de travail.

Certains sont relatifs à des projets internes et touchent à des thématiques diverses, telles que le site Internet du Comité, la gestion du budget, ou encore la formation de ses membres aux questions de « genre » et au « Media Coaching ».

D'autres concernent des actions mises en place par le Comité, dans le cadre de ses missions. Durant l'année académique 2020-2021, le Comité entend mener les actions suivantes :

» Création de Capsules-Vidéos

Plusieurs thématiques ont été définies pour les premières capsules : la présentation du CF&S, les personnes de contact genre (PCG), l'égalité femmes-hommes dans les carrières académiques et scientifiques.

» Mise à disposition de Cartes et posters à destination des écoles

Le Comité projette de diffuser des rôles modèles à travers des jeux de cartes et des affiches au sein des écoles, en collaboration avec le cabinet de la ministre de l'Education, Caroline Désir.

» Représentation de la pièce de théâtre #MeTooAcademia en FWB

Ce projet mené par les PCG a pour objectif de sensibiliser à l'importance de la thématique du harcèlement sexuel dans les universités. La pièce #MeTooAcademia a été pensée comme un support de discussion afin d'initier le dialogue entre étudiant·e·s et représentant·e·s institutionnel·le·s. Cette action consisterait donc à organiser une première représentation en Fédération Wallonie-Bruxelles, suivie d'un débat, à destination d'un public cible restreint (services d'administration générale des universités, le F.R.S. – FNRS et l'ARES), auquel serait ajouté un quota, par université, pour inviter un certain nombre de personnes supplémentaires.

» **Harmonisation du congé parental**

Ce projet vis à mettre en évidence les inégalités de statut quant à l'accès au congé parental et demander une modification des lois permettant l'accès pour tous.

» **Intégration d'un critère genre dans la clé de répartition ARC**

A l'instar du Gouvernement flamand, qui a introduit dans son Arrêté du 21 décembre 2012 relatif au financement des Fonds spéciaux de recherche auprès des universités en Communauté flamande, un critère « diversité » dans la clé de répartition « BOF » (Bijzonder Onderzoekfonds) des financements de la recherche, un paramètre « genre » pourrait également être introduit dans l'octroi de financements pour la recherche en Fédération Wallonie-Bruxelles. Le Gouvernement de la FWB pourrait ainsi modifier son Décret du 30 janvier 2014 relatif au financement de la recherche dans les universités et plus particulièrement la clef « ARC » des universités afin de favoriser l'égalité femmes - hommes.

» **Prix CF&S 2020**

Le Comité femmes et sciences décerne chaque année deux Prix à des mémoires réalisés dans le cadre du master interuniversitaire de spécialisation en études de genre.

Le jury est constitué de membres du comité (Angélique Leonard, Jean-Christophe Leloup, Dimitri Cauchy, Laura Bertora) et de membres externes (Nadine Plateau de SOPHIA, Safia Kessas de la RTBF et Patrick Charlier d'UNIA).

» **Prix exceptionnel Genre et Covid-19**

Le Comité Femmes et Sciences accorde un prix exceptionnel en 2020 « Genre et Covid-19 », qui a pour objectif de valoriser et de stimuler les travaux de recherche menés en FWB portant sur les impacts sexués et/ou genrés de la pandémie du covid-19.

Le jury est constitué de membres du comité (Jean-Christophe Leloup, Marie Welsch, Angélique Leonard, Charlotte Pezeril, Annie Cornet, Baptiste Dethier, Damien Debecker).

» **Journée du 11 février autour des femmes et filles de science**

Le Comité Femmes et Sciences organise chaque année une journée thématique dans le cadre de la journée internationale des femmes et filles de science (le 11 février).¹⁴

¹⁴ 2018 : Carrière des jeunes chercheuses : quelles solutions ont-elles trouvées pour contourner les obstacles ?

2019 : Regards croisés sur les carrières au féminin dans les STIM

2020 : Les enjeux du numérique pour les femmes et filles de science / Intelligence artificielle : opportunités et menaces

La thématique 2021 portera sur le genre et la covid-19.

» **Comités éditoriaux**

Ce projet entend recenser les actions qui sont en train d'être prises par les revues scientifiques et les éditeurs et qui impactent les chercheuses (belges) qui publient dans ces revues.

RÉUNION DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2020

Lors de la réunion du 1^{er} décembre 2020, il a été décidé que, compte tenu de la crise sanitaire, la troisième édition de la journée du 11 février « Femmes et filles de science » se tiendrait à distance sous la forme d'un webinaire. Cette demi-journée d'étude sera l'occasion de présenter les travaux primés dans le cadre du prix exceptionnel « Genre et Covid-19 » du Comité femmes et sciences. Les lauréat·es ont d'ailleurs été annoncé·es dans la foulée. Six travaux de recherche ont ainsi pu être primés.

Les vidéos de présentation du CF&S seront finalisées et présentée à l'occasion de l'événement du 11 février.

Le CF&S a également publié les noms des lauréates du prix CF&S 2020. Le prix du mémoire-recherche a été décerné ex-aequo à Anne-Sophie Tirmarche pour son mémoire intitulé « Noircir les Autres, blanchir les Uns : l'intégration du genre en ECMS. Le cas du dossier pédagogique Mon corps, mes droits d'Amnesty International » et à Laura Aristizábal Arango pour son mémoire intitulé «(Éco)féminismes et reproduction sociale. Penser avec Rosa Luxemburg ».

Le prix du mémoire-stage a été décerné, quant à lui, à Manuela Varrasso pour son mémoire intitulé « Effets et enjeux de la mise en pratique de l'intersectionnalité dans un equality body. Le cas d'Unia ».

Il a également été décidé de la refonte du site internet du CF&S. Le nouveau site devrait être en ligne dans le courant de l'année 2021.

Enfin, le Comité interrogera les autorités universitaires (CReF) quant aux congés parentaux appliqués aux différents types de personnel. Le Comité enverra également une circulaire aux établissements de l'enseignement obligatoire les avertissant de la mise à disposition de matériel pédagogique dans le cadre de son action visant à sensibiliser les élèves au parcours scientifique dès l'école primaire.

RÉUNION DU 2 MARS 2021

Après la publication de deux premières capsules vidéo de présentation du Comité femmes et sciences, les membres ont décidé, lors de la réunion du 2 mars 2021, d'avancer sur la création d'une nouvelle capsule vidéo dédiée à la présentation des personnes de contact genre.

- Vidéo de présentation du comité : <https://www.youtube.com/watch?v=4jZ3C0l-n1k>

- Vidéo « Pourquoi la création de ce comité ? » : https://www.youtube.com/watch?v=FT5-dbtP_mY

Suite à l'invitation de la présidence du CF&S à la Commission Genre en enseignement supérieur (CoGES), le Comité a acté en retour l'invitation permanente de la présidence (non universitaire) de la CoGES aux plénières du Comité.

Concernant la représentation de la pièce de théâtre #MeTooAcademia en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), les membres se sont accordés sur la date et le lieu (le 25 novembre 2021 au Palais des académies), qui seront confirmés à l'issue des préparatifs d'organisation. Le souhait du Comité est de faire le lien avec les travaux en cours au sein de la CoVEDAS, sur la lutte contre le harcèlement au sein des établissements d'enseignement supérieur.

Par ailleurs, il a été rappelé en séance que l'appel à candidatures pour le Prix CF&S 2021, dans le cadre du master de spécialisation en études de genre, a été officiellement lancé le 11 février 2021. L'UCLouvain, qui est chargée de la gestion administrative du master, en a également assuré la publicité auprès des diplômé·es éligibles. Les membres du jury prolongeront leur mandat pour cette troisième édition.

En vue de promouvoir les STEM dans l'enseignement obligatoire, et plus spécifiquement auprès des filles, le Comité s'est engagé à mettre à disposition des jeux de cartes et des affiches de rôles modèles sur le module « Égalité Filles-Garçons », qui est actuellement en processus de remise à jour des contenus (<http://www.egalitefillesgarcons.cfwb.be/>). Les membres ont également été invité·es à alimenter cette base de données avec d'autres ressources.

La plénière était aussi l'occasion pour le Comité de faire le point sur le webinaire « Genre et Covid-19 », organisé le 11 février 2021, à l'occasion de la journée des femmes et filles de sciences. Une centaine de participant·es ont assisté à l'évènement en ligne. Les critiques étaient positives dans l'ensemble et révélaient une satisfaction générale. Les personnes ont également souligné l'intérêt de maintenir ce genre format à l'avenir, en parallèle aux journées de conférences en présentiel. Enfin, l'enquête a montré que l'évènement a permis au Comité de se faire connaître auprès d'un public plus large.

Au vu du succès rencontré et de l'intérêt suscité pour les travaux de recherche qui ont été présentés à l'occasion du webinaire, le Comité a décidé de mettre en place un nouveau GT qui examinera la possibilité de créer un second Prix annuel, plus thématique.

RÉUNION DU 1^{ER} JUIN 2021

La plénière du 1^{er} juin 2021 a été l'occasion pour les membres d'assister à la présentation du rapport interinstitutionnel 2018-2019 des Personnes de contact genre (PCG). Suite à la présentation des points les plus marquants de ce rapport, le Comité décide d'entamer un travail afin d'émettre un avis concernant la modification du Décret « Paysage », et plus particulièrement, au niveau de l'appellation des grades et des filières en vue d'en retirer les indications genrées. Ce point sera repris lors de la prochaine plénière pour y apporter un suivi.

A la demande du cabinet Glatigny, le CFS a également produit deux rapports d'activité pour les années 2016-2018 et 2018-2020. Ces rapports ont été validés par les membres et ont été envoyés au cabinet.

Le règlement du nouveau Prix de la recherche du CFS a été approuvé et l'appel aux candidatures a été lancé en suivi de réunion, le 15 juin 2021.

Le CFS a également été sollicité par le cabinet Glatigny afin de remettre un avis sur la présence des femmes dans la recherche. Afin de répondre à cette demande, un GT a été constitué pour produire cet avis. Une fois l'avis du CFS validé par les membres, la CoGES s'en saisira pour l'élargir à l'ESNU.

Le CFS a décidé de prendre part au projet de CALLIPER afin de collaborer à la rédaction d'un guide sur l'intégration du genre dans la recherche STEM.

Le jury du Prix du CFS a été constitué. Dimitri Cauchie, Baptiste Dethier, Laura Bertora, Nadine Plateau, Safia Kessas et Patrick Charlier se réuniront en septembre sous la présidence de Jean-Christophe Leloup afin de délibérer.

Enfin, le nouveau site internet du CFS a été lancé, il est accessible via ce lien : <https://www.femmes-sciences.be>.

RÉUNION DU 7 SEPTEMBRE 2021

En suivi de la plénière de juin, le CFS a poursuivi la réflexion autour de la question de la genrisation des grades. Afin d'émettre un avis vers la ministre, il a été décidé de proposer les changements légistiques nécessaires au remplacement de l'appellation « docteur » par « doctorat ». Dans un second volet, le CFS souhaite également faire une proposition concernant les grades genrés dans l'enseignement supérieur. Le CFS va entrer en contact avec le Conseil supérieur de langue française pour récolter son avis sur la méthode la plus adéquate pour nommer les grades (dédoublément des genres, utilisation du point médian ou appellation métier). Le CFS souhaite également mesurer l'impact de ces changements sur les services administratifs des universités.

À la demande du CRef, une personne de contact genre (PCG) sera désignée au CIS-CFS Gender qui est un nouvel organe essentiellement chargé de la contribution à la définition belge au sein du (et des réponses aux enquêtes du) du Standing working group Gender in Research and Innovation (SWG GRI).

Enfin, à la demande d'un de ses membres, le CFS va mettre en place un groupe de travail sur la question de l'intersectionnalité et de la récolte de données à ce sujet.

RÉUNION DU 22 NOVEMBRE 2021

Le comité a validé le projet d'avis du CFS demandant la modification du terme « docteur » en « doctorat » dans le décret « Paysage ». L'avis a ainsi été envoyé au cabinet Glatigny et est

consultable sur la page des avis du site du CFS. Dans la foulée de la publication de cet avis, le Comité a décidé de poursuivre le travail et de créer un GT qui sera chargé d'apporter une réflexion sur la féminisation des noms de métiers et des grades utilisés dans le décret « Paysage ».

Le CFS a été mandaté par le conseil d'administration de l'ARES afin de participer à un GT chargé de revoir la charte des baptêmes estudiantins pour y intégrer la lutte contre les discriminations, les violences sexuelles et le harcèlement sexuel et sexiste. Ce GT sera également chargé d'organiser une conférence regroupant toutes les parties prenantes concernées, dont la ministre Glatigny, autour de la table. Cette conférence devrait se tenir dans le courant du second quadrimestre.

Le comité a validé la mise à jour du règlement du Prix du Comité femmes & sciences décernés à deux mémoires du master de spécialisation en études de genre. L'ouverture des candidatures a été fixée au 8 février 2022

RÉUNION DU 18 JANVIER 2022

Lors de la plénière du 18 janvier 2022, le Comité femmes et sciences (CF&S) a décidé de se lancer dans la conception d'une formation en ligne, en lien avec les thématiques qu'il aborde dans le cadre de ses missions. L'objectif est de proposer une formation qui soit utile, accessible au plus grand nombre et commune à toutes les universités.

Aussi, les membres ont validé la [troisième capsule du CF&S](#), qui a été diffusée ensuite sur le site et sur les réseaux sociaux. Celle-ci est dédiée aux personnes de contact genre au sein des universités et détaille leurs missions, leurs actions, ainsi que leur contribution dans l'implémentation d'une politique de genre institutionnelle.

Lors de cette séance, le Comité a également mandaté deux de ses membres (Tania Van Hemelryck et Matilda Delier) pour représenter le CF&S au sein du GT de l'ARES chargé d'organiser et de préparer les discussions de la Conférence sur les baptêmes estudiantins qui se tiendra le 17 mai 2022. Cette conférence est à l'initiative de la ministre de l'Enseignement supérieur, Valérie Glatigny, et un de ses objectifs est d'actualiser la charte des baptêmes estudiantins et d'y inclure, entre autres, les questions liées au harcèlement et aux violences sexistes et sexuelles.

Cette année, le CF&S a décidé exceptionnellement de ne pas organiser l'événement qu'il met en place annuellement autour de la journée du 11 février des femmes et filles de science. Le Comité a toutefois entamé la réflexion autour d'une thématique ambitieuse pour laquelle il préfère se donner le temps, afin de proposer des interventions de qualité pour l'édition de 2023.

Par ailleurs, le Comité a décidé de créer une capsule compilant l'ensemble des présentations des travaux par les lauréates du [Prix de la recherche 2021](#).



Pour les prochaines réunions, le CF&S a décidé de s'adjoindre de personnes expertes en matière d'intersectionnalité afin d'éclairer les discussions des plénières sur ces questions. Des personnes représentant UNIA et l'IEFH seront systématiquement conviées aux réunions en tant que membres invités.

Enfin, le CF&S a marqué son soutien quant à la question de l'élargissement du réseau des personnes de contact genre à l'enseignement supérieur non universitaire (ESNU). Le président a attiré l'attention de ses membres sur les débats parlementaires et les discussions actuellement en cours entre le cabinet de la ministre Glatigny et la Commission de l'ARES « Genre en Enseignement supérieur (CoGES) ».

RÉUNION DU 14 MARS 2022

Lors de la plénière du 14 mars 2022, le Comité femmes et sciences (CF&S) a validé le nouveau logo du Comité. Cette modernisation du logo le rend désormais plus lisible et déclinable plus facilement sur tout type de support.

Le CF&S a également lancé un nouveau GT chargé de mettre en place un outil de formation et de sensibilisation en ligne autour des questions de violences sexuelles et sexistes dans les milieux académiques.

Le comité a approuvé le [rapport sur l'événement #MeTooAcademia](#) du 23 novembre 2011.

RÉUNION DU 3 MAI 2022

Lors de la plénière du 3 mai 2022, le Comité femmes et sciences (CF&S) a défini la thématique du prix du CF&S de la recherche 2022. Le thème retenu est : « Genre et environnement ». Les candidatures seront à déposer entre le 15 juin et le 15 octobre 2022.

Le CF&S a également mandaté le GT intersectionnalité pour organiser un midi de l'ARES fin 2022 ou début 2023 sur la thématique de l'intersectionnalité et pour écrire aux cabinet Glatigny, Linard et Daerden, afin de demander un budget spécifique à la réalisation d'une enquête de faisabilité autour des récoltes de données intersectionnelles dans l'enseignement supérieur.

Le site internet du CF&S s'est également doté d'une [page supplémentaire sur les Personnes de contact genre](#) (PCG).

RÉUNION DU 13 JUIN 2022

Lors de la plénière du 13 juin 2022, le Comité femmes et sciences (CF&S) a rendu les deux avis d'initiative suivants à l'attention de la ministre Valérie Glatigny :

[avis n°2022-01 sur la présence des femmes dans la recherche ;](#)



avis n°2022-02 relatif à une proposition de modification de l'annexe II du décret "Paysage" concernant le genre dans l'intitulé des grades.

En suivi de la plénière de mai, le Comité a également approuvé le règlement ainsi que le lancement du Prix de la recherche 2022. Cette troisième édition a pour thématique « Genre et environnement ». Les candidatures sont ouvertes jusqu'au 15 octobre 2022.

La Comité a également arrêté la composition du jury relatif au Prix du CF&S qui décerne chaque année des prix à des mémoires dans le cadre du master de spécialisation en études de genre. Le jury est présidé par la présidence du CF&S (Jean-Christophe Leloup) et composé de trois membres internes au Comité (Baptiste Dethier, Dimitri Cauchie et Laura Bertora), ainsi que de trois membres externes (Nadine Plateau, Patrick Charlier et Safia Kessas). Ce dernier se réunira en septembre pour une remise des prix en octobre 2022.

ANNEXE 2 : #METOOACADEMIA : RAPPORT ET CONCLUSIONS



#METOOACADEMIA

23 NOVEMBRE 2021

RAPPORT ET
CONCLUSIONS

#METOOACADEMIA
RAPPORT ET CONCLUSIONS
23 NOVEMBRE 2021



SOMMAIRE

01.	INTRODUCTION	3
02.	(RE)SITUER LE HARCÈLEMENT SEXUEL COMME UNE FORME DE VIOLENCE SEXUELLE DANS LE MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - PRÉSENTATION DE MANON BERGERON - #METOO ACADEMIA.....	4
03.	CONCLUSIONS.....	6



01. INTRODUCTION

La question du harcèlement a émergé ces dernières années comme une thématique de société incontournable. Le phénomène n'est pas restreint à une classe de la population ou à un milieu en particulier, mais touche tout le monde et n'épargne donc pas non plus les universités, où il est souvent sous-estimé et pourtant bien réel. La vague #MeToo a en effet frappé les établissements d'enseignement supérieur avec l'apparition de #BalanceTonFolklore, #BalanceTonBro, #FolkloreComplice sur les réseaux sociaux, faisant enfin entendre la parole des victimes. Si ce mouvement a rendu urgente l'évolution des mentalités dans le folklore étudiant, il demande aussi de grandes améliorations dans la prévention, l'écoute et la prise en charge des violences. Dès lors, il relève du devoir fondamental de l'enseignement supérieur d'assurer un cadre de travail sûr pour sa communauté, aussi bien les membres étudiants que les membres du personnel. Au-delà des disparités institutionnelles, une politique harmonisée en la matière est devenue indispensable.

Des initiatives existent déjà dans le paysage de l'enseignement supérieur en FWB. Rappelons, par exemple, l'[avis de l'ARES 2021-09](#) du 25 mai 2021 intitulé « Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement dans l'enseignement supérieur », qui préconisait l'intégration de mesures en faveur de la lutte contre la violence et le harcèlement dans le règlement des études de chaque établissement et qui appelait de ses vœux l'allocation de moyens spécifiques par la Communauté française ainsi que la désignation d'une personne de soutien dans tous les établissements d'enseignement supérieur. Bien sûr, il faut également mentionner la Circulaire 8256 de « prévention et lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale » envoyée le 13 septembre 2021 par la Ministre de l'Enseignement supérieur, qui rappelait le cadre législatif en vigueur, ainsi que les services d'aide existants, et qui demandait la mise en place d'une personne de référence dans chaque établissement, capable de conseiller et d'orienter les victimes potentielles de harcèlement dans leurs démarches.

Citons, par ailleurs, comme avancée politique majeure, la Proposition de résolution « visant à prévenir et lutter contre le harcèlement des étudiantes et des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles » adoptée le 13 octobre 2021 par le Parlement de la FWB ainsi que le Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024. De plus, au niveau fédéral, le Plan d'Action National (PAN) de lutte contre les violences basées sur le genre a été adopté en novembre 2021.

Enfin, du côté des réalisations sur le terrain, il convient de mentionner l'appel à projets du 9 juillet 2021. Cet appel vise le développement d'initiatives permettant de sensibiliser les différents acteurs des écoles supérieures des arts via l'organisation de formations et de groupes de paroles liés aux thématiques de harcèlement et de sexisme, en collaboration avec des ASBL.

L'événement #MeToo Academia organisé par le Comité Femmes et Sciences le 23 novembre 2021 prend appui sur ce contexte et souhaite l'enrichir d'un éclairage plus international. Il propose tout d'abord l'apport réflexif de la pièce de théâtre¹, issue des interrogations de certains établissements néerlandais sur la question. Mais surtout, il a pour objectif de diffuser plus largement l'expertise de la professeure Manon Bergeron de l'Université de Montréal. L'après-midi thématique vise ainsi à suggérer des pistes de solutions

¹ la pièce de théâtre “#MeTooAcademia, the learning curve” jouée durant l'après-midi thématique du 23 novembre organisé par le Comité Femmes et Sciences.

Plus d'informations : <https://www.femmes-sciences.be/metoacademia>

ayant fait leur preuve dans un pays, le Québec, qui a placé la lutte contre les violences dans ses priorités politiques.



Photo : Laurence Vincent

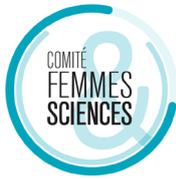
02. (RE)SITUER LE HARCÈLEMENT SEXUEL COMME UNE FORME DE VIOLENCE SEXUELLE DANS LE MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - PRÉSENTATION DE MANON BERGERON - #METOO ACADEMIA

Manon Bergeron est professeure à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et titulaire de la chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur. Elle a dirigé deux enquêtes au Québec ayant permis d'établir un portrait des violences sexuelles en milieu d'enseignement supérieur : Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU, 2016) et Projet intercollégial d'étude sur le consentement, l'égalité et la sexualité (PIECES, 2020). Pour l'immense impact social d'ESSIMU, Radio-Canada lui a décerné le prix de Scientifique de l'année 2018.



Photo : Olivier Jean,
Archives La Presse

En décembre 2016 était publié le rapport de recherche de l'enquête **ESSIMU** sur les violences sexuelles en milieu universitaire au Québec, suivi en octobre 2020 par le



rapport de recherche de l'enquête **PIECES** sur les violences sexuelles en milieu collégial au Québec. Ces deux rapports ont permis une conscientisation de l'importance de lutter contre les violences sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur. La **loi 22.1** a vu le jour, elle **visé à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur**.

Les enquêtes ESSIMU et PIECES ont pour objectifs d'établir un portrait des expériences de violences à caractère sexuel vécues par les populations étudiantes et employées, commises par une autre personne affiliée à l'institution et survenue à l'intérieur ou à l'extérieur du campus. Leur spécificité est leur regard féministe avec une définition inclusive des différentes manifestations de la violence sexuelle : le (cyber)harcèlement sexuel, l'exhibitionnisme, le voyeurisme, les attouchements sexuels non désirés, le chantage sexuel, la menace ou tentative de viol, l'agression sexuelle...

Dans l'enquête, trois catégories de comportements sont mesurées : le harcèlement sexuel, les comportements sexuels non désirés et la coercition sexuelle. Le harcèlement sexuel est défini comme des comportements verbaux et non verbaux qui ne visent pas la coopération sexuelle, mais qui se traduisent par des attitudes insultantes, hostiles et dégradantes. Les comportements sexuels non désirés sont des comportements verbaux et non verbaux offensants, non désirés et non réciproques qui incluent la tentative de viol et l'agression sexuelle. La coercition sexuelle est le chantage en retour de considérations futures reliées à l'emploi ou au milieu scolaire.

Toutes les personnes étudiant ou travaillant dans les institutions étaient invitées à répondre au questionnaire en ligne, qu'elles aient ou non vécu des événements de violence sexuelle. En 2016, 9 284 personnes ont répondu à l'enquête ESSIMU (dans les universités) ; en 2019, 6 006 personnes ont répondu à l'enquête PIECES (dans les collèges).

Les **résultats** montrent que 25 à 30% des personnes répondantes ont vécu au moins un événement depuis les 12 derniers mois et 36% depuis leur arrivée dans leur institution. Le harcèlement sexuel est la forme de violence sexuelle la plus fréquente, elle est vécue par 33 à 34% des personnes participantes. Les groupes les plus susceptibles de subir des gestes de harcèlement sexuel et les autres formes de violences sexuelles, depuis leur arrivée à l'université sont : les femmes (41%), les personnes de minorités sexuelles (49%) ou de genre (56%), les personnes déclarant avoir un handicap ou un problème de santé (46%) et la population étudiante avec un statut international (42%). Si on s'intéresse aux caractéristiques des individus ayant commis les gestes de harcèlement sexuel, la grande majorité des agresseurs sont des hommes. Quant aux conséquences des violences sexuelles en milieu universitaire, près d'une personne sur deux a rapporté au moins une conséquence affectant sa réussite scolaire, professionnelle ou sportive, sa vie personnelle et sociale, sa santé physique ou sa santé mentale. Près de une personne sur dix a atteint le seuil clinique de l'état de stress post-traumatique.

Est-ce que les faits sont dénoncés auprès des institutions ? Quels sont les enjeux de ces dénonciations ?

Dans 94% des cas pour l'enquête PIECES et 90% des cas pour l'enquête ESSIMU, aucun signalement n'a été fait auprès de l'institution. Les motifs invoqués sont les suivants : Je croyais que la situation n'était pas assez grave pour la signaler (79%) ; Je voulais simplement mettre l'incident derrière moi et ne plus y penser (30%) ; Je craignais que des personnes de l'université ne prennent pas la situation au sérieux (20%) ; Je craignais de ne pas avoir suffisamment de preuves pour que les instances de l'université puissent intervenir



(20%) ; Je craignais les représailles de la personne ayant commis ces gestes ou de son entourage (17%) ; Je ne savais pas à qui m'adresser à l'université (16%).

En analysant les réponses de façon plus qualitative, les résultats montrent que :

- » La décision est basée sur l'évaluation des coûts-bénéfices : Je craignais les jugements, les représailles, les rumeurs de la part des personnes de l'université ; J'avais peur pour le déroulement de ma session ou bien qu'il se débarrasse de ma candidature au doctorat ; Je n'osais pas en parler de peur de perdre mon emploi
- » Le parcours est miné par des rapports de pouvoir : Il est plus difficile de signaler les personnes ayant un statut hiérarchique plus élevé, en raison du privilège et du pouvoir que leur octroie leur position ; les risques et les impacts sont perçus comme accrus dans certaines circonstances ; il y a un manque d'impartialité perçu.
- » Le parcours est influencé par le processus de normalisation de la violence : la perception que la situation n'est pas du harcèlement grave ; la perception que c'est anecdotique, banal, bénin, ordinaire ; le fait que ce n'est arrivé qu'une seule fois et que la personne n'est plus amenée à revoir l'agresseur.

Une condition clé pour lutter contre les violences sexuelles : le dispositif légal

Au Québec, une loi vise à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements supérieurs (L22.1). Cette loi oblige tous les établissements d'enseignement supérieur à mettre en œuvre une politique institutionnelle spécifique et visant toute la communauté. Cette loi comporte 4 axes : la prévention, sensibilisation, formation ; la sécurité des personnes ; l'accompagnements des personnes et le traitement des plaintes et des signalements.

Cette loi contient plusieurs mesures : l'obligation de formations annuelles à la communauté, la création d'un bureau d'aide (guichet unique), l'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial, des modalités pour formuler une plainte ou effectuer un signalement, aucun délai maximal pour porter plainte, un délai d'intervention (7 jours) et de traitement des plaintes (90 jours), des mesures d'accommodements visant à protéger et limiter les impacts, des mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des mesures visant à protéger contre les représailles et des sanctions applicables en cas de manquement à la Politique.

En conclusion, la reconnaissance du harcèlement sexuel au sein des institutions comme une violence sexuelle est un moteur essentiel pour un changement de culture et un environnement sécuritaire.

Pour cela, 5 points sont essentiels : un leadership politique et des directions d'établissements, une transparence institutionnelle, les politiques mises en place doivent l'être par et pour tous les groupes de la communauté universitaire, avec des actions à tous les niveaux. L'approche doit être concertée et centrée sur les besoins des personnes victimes. Régulièrement, il faut que les pratiques et les politiques soient évaluées.

03. CONCLUSIONS

L'étude de Manon Bergeron nous permet de comprendre que les formes de sexisme et de violence sexuelle se situent sur un continuum et qu'il est important de ne pas les banaliser. Le nombre de victimes est toujours sous-estimé : si celles-ci sont nombreuses d'après les enquêtes, elles sont peu nombreuses à en parler et

surtout à dénoncer les faits auprès des autorités des universités et des établissements d'enseignement supérieur. Il est donc important de croire, d'écouter et de respecter les victimes.

Plusieurs pistes d'action ont déjà été évoquées. Certaines sont déjà mises en place, d'autres sont encore à développer. Une seule piste d'action ne suffira pas et il est important de multiplier les entrées. Le choix entre différents types de solutions ne se pose pas, il s'agit de toutes les mettre en œuvre en même temps.

De façon plus concrète, l'expérience québécoise a montré que la prise de conscience collective permettait de mettre en place de nombreuses actions. Cette prise de conscience est venue de la récolte de données quantitatives et qualitatives. Il nous semble donc essentiel de mettre en place un projet de recherche permettant d'obtenir ces données pour la Fédération Wallonie-Bruxelles. C'est à partir de ces chiffres que l'on pourra mettre en évidence le problème et identifier les solutions. La ministre Glatigny a d'ailleurs annoncé le 11 janvier 2022 : *« En ce qui concerne la question relative à la réalité du harcèlement, un budget a été dégagé en vue de mener une étude globale sur les faits de harcèlement dans l'enseignement supérieur. Elle nous permettra d'identifier les circonstances dans lesquelles se déroulent les situations de harcèlement, ainsi que les différentes formes d'abus et le profil des personnes qui sont peut-être plus régulièrement ciblées. À cet effet, un marché public sera lancé dans le courant de ce premier trimestre 2022. »*

Il nous paraît également essentiel qu'un dispositif légal au niveau de la FWB intègre les questions de violences sexuelles dans l'enseignement supérieur comme l'a fait le Québec avec sa loi 22.1². Il est important que les questions de violence soient intégrées dans les documents existants comme la charte des baptêmes par exemple.

Un changement de culture ne pourra pas avoir lieu sans faire de la prévention ou organiser des formations sur ces questions. Or, un changement de société ne peut s'opérer sans changement de culture. Il nous paraît donc essentiel de mettre en place des formations pour le corps étudiant et pour l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur.

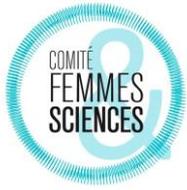
Enfin, cela ne pourra pas aboutir sans dégager des moyens financiers pour soutenir les différents projets ainsi que pour reconnaître la charge de travail des personnes ressources dans les établissements d'enseignement supérieur (Personne de contact genre par exemple).



Photo : Laurence Vincent

² Loi 22.1 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

**ANNEXE 3 :
PROPOSITION D'INTÉGRATION D'UN CRITÈRE
« GENRE » DANS LES FINANCEMENTS DE LA
RECHERCHE**



┌ Mme Valérie Glatigny
Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Fédération Wallonie-Bruxelles
Place Surllet de Chokier 15/17
1000 Bruxelles

Bruxelles, le 8 octobre 2020

Votre correspondant

Leloup Jean-Christophe – T : 0472/35.38.73 – jleloup@ulb.ac.be

Concerne

Comité Femmes et Sciences – Proposition de révision de la clé ARC du décret du 30 janvier 2014

Madame la Ministre

Considérant l'importance de l'égalité femmes-hommes au sein des universités,

Considérant la nécessité de lutter contre des phénomènes comme le « plafond de verre » ou le « tuyau percé » limitant l'accès des femmes aux plus hautes fonctions,

Considérant l'intégration d'un critère « diversité » lié au genre dans la clé de répartition BOF (Bijzonder Onderzoekfonds) dans le financement des Fonds spéciaux de recherche auprès des universités en Communauté flamande,

Considérant la Proposition de résolution du parlement de la Communauté française du 24 avril 2019 visant à soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans leur lutte contre les discriminations genrées

Vu l'arrêté du 21 décembre 2012 relatif au financement des Fonds spéciaux de recherche auprès des universités en Communauté flamande,

Vu le Décret du 30 janvier 2014 relatif au financement de la recherche dans les universités,

Le Comité Femmes & Sciences propose à la Ministre en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche d'intégrer un critère « genre » dans le cadre du financement des actions de recherche concertées (ARC) dans les universités tel que défini par le décret du 30 janvier 2014.

Par cette mesure, le Comité souhaite lutter contre le phénomène de « plafond de verre » présent au sein des universités (seulement 20 % de femmes au rang le plus élevé de professeurs) et inciter l'augmentation du nombre de femmes professeur de rang A au sein de chaque établissement universitaire.

Notre mesure fait suite à une mesure similaire en Flandre. Dans son arrêté du 21 décembre 2012 relatif au financement des Fonds spéciaux de recherche auprès des universités en Communauté flamande, le Gouvernement flamand a en effet inclus un paramètre « diversité » dans la clé de répartition BOF (Bijzonder

Onderzoekfonds), l'équivalent de la clef ARC pour les universités de la communauté française, telle que définie par le Décret du 30 janvier 2014. Ce paramètre « diversité » est basé notamment sur le nombre de chercheuses (art. 34), avec une pondération fixée à 2% du budget total (art. 41).

Le Comité Femmes et Sciences souhaite dès lors modifier l'article 6 §3 du décret du 30 janvier 2014 en diminuant d'une part la pondération des 3 critères actuels (§3 a, b, c) de 6,66 % à 6 % et en ajoutant, à hauteur de 2% du budget total, un nouveau critère « genre » lié aux professeur-es de rang A, la plus haute fonction professorale.

Concrètement, la proposition du Comité Femmes et Sciences est la suivante :

- 1) On mesure pour l'ensemble des universités, $NTOT_M$ = le nombre de professeurs-hommes de rang A et $NTOT_F$ = le nombre de professeures-femmes de rang A. On retient le plus petit des deux. Ce sera pour le moment $NTOT_F$.
- 2) On mesure pour chaque institution N_i le nombre de professeurs de ce genre le moins représenté globalement. Pour le moment, ce sera donc le nombre de professeures-femmes dans le rang A dans l'institution.
- 3) On établit une fraction $N_i/NTOT_F$ et on attribue une fraction des 2% du budget total, proportionnelle à cette fraction à chaque institution. C'est très facile puisque la somme des $N_i/NTOT_F = 1$.

Cette proposition a l'avantage de respecter deux conditions importantes pour l'adhésion de celle-ci, à savoir la « neutralité » et la « proportionnalité ».

A l'instar d'autres décrets (e.g. visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes), il est important de considérer la catégorie la moins représentée pour atteindre la parité et non de se focaliser uniquement sur les femmes. Une telle mesure devrait en effet également considérer un bonus pour un plus grand nombre de professeurs-hommes si les hommes devenaient moins nombreux dans les carrières académiques dans le futur.

Il est également important de garder « l'esprit » du décret du 30 janvier 2014 et la proportionnalité qui s'applique à l'ensemble des critères de ce décret. La taille des établissements doit donc être prise en considération. Une telle approche donnerait à chaque institution le même bonus en euro par professeure-femme au rang A, ce qui correspond au principe d'équité : une femme = une femme indépendamment de son institution d'accueil.

Cette mesure est soutenue à l'unanimité au sein du Comité Femmes & Sciences. Nous espérons maintenant qu'elle vous conviendra également et que vous pourrez rapidement l'intégrer dans le décret du 30 janvier 2014.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma considération distinguée.



Jean-Christophe Leloup
Président

**ANNEXE 4 :
AVIS SUR LA MODIFICATION DU GRADE DE
DOCTEUR EN GRADE DE DOCTORAT DANS LE
DÉCRET PAYSAGE**



AVIS DU COMITÉ FEMMES ET SCIENCES

N° 2021-01 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2021

PROPOSITION DE MODIFICATION DU GRADE DE DOCTEUR EN GRADE DE DOCTORAT DANS LE DÉCRET « PAYSAGE »

Considérant l'article 15 §1 du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études faisant référence aux grades académiques de Bachelier (10°), Master (46°) et Docteur (29°) ;

Considérant l'article 7 du décret du 10 mars 2016 instituant le Comité femmes et sciences qui lui donne pour mission de formuler des avis concernant les matières y définies ;

Considérant les séances plénières du Comité femmes et sciences du 1^{er} juin 2021 et du 7 septembre 2021 ;

Le Comité femmes et sciences formule à l'endroit de l'usage du grade de « docteur » dans le décret du 7 novembre 2013 l'avis suivant prenant la forme d'une proposition de modification de ce décret comprenant les exposés des motifs, les commentaires des articles, le projet de décret et la version consolidée du texte :

AVIS

PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET DU 7 NOVEMBRE 2013 DÉFINISSANT LE PAYSAGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET L'ORGANISATION ACADÉMIQUE DES ÉTUDES EN VUE DE RENOMMER LE GRADE DE DOCTEUR EN GRADE DE DOCTORAT

EXPOSÉ DES MOTIFS

La modification du grade de *docteur* en grade de *doctorat* n'est pas purement esthétique.

Elle a pour but de coordonner les dispositions décrétales relatives aux grades de bachelier, de master et de doctorat, d'une part.

D'autre part, choisir le terme générique de *doctorat* plutôt que celui de *docteur* permet de distinguer le grade de *doctorat* du titre de *docteur* que porte une personne de sexe masculin alors que le titre de *docteure* s'est progressivement imposé pour les personnes de sexe féminin qui disposent d'une thèse de doctorat afin de rendre visible le fait qu'il s'agit de femmes.

Par ailleurs, le terme doctorat est déjà présent dans le décret du 7 novembre 2013.

L'article 4 du décret du 7 novembre 2013 parle des « *formations doctorales et travaux préparatoires au doctorat* ».

La « *thèse de doctorat* » est évoquée à plusieurs reprises et sa rédaction et sa présentation constituent l'« *épreuve de doctorat* », selon les termes de l'article 71, § 3 du même décret.

Le terme doctorat ne renvoie pas à un ensemble de personnes diplômées mais à un grade. Il ne constitue pas un terme collectif destiné à englober des personnes de genres différents comme peut l'être le terme *lectorat* pour parler des lectrices et des lecteurs.

La présente proposition modifie l'intitulé d'un grade. Elle ne vise pas à modifier l'article 15, § 2 du décret du 7 novembre 2013 qui consacre l'acception générique des termes masculins.

Si le terme « *docteur* » disparaît. Ce n'est pas le cas du terme « *doctorant* », par exemple.

S'agissant pour la présente proposition d'apporter la même modification à plusieurs articles du même acte législatif – le remplacement du mot « *docteur* » par le mot « *doctorat* », celle-ci pourrait s'effectuer par un seul article sans heurter le principe parlementaire du vote article par article.

Néanmoins, il est rédigé un article modificatif pour chaque article du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études à modifier. Cette méthode a l'avantage d'offrir une vue plus claire de toutes les modifications effectuées.

PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET DU 7 NOVEMBRE 2013 DÉFINISSANT LE PAYSAGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET L'ORGANISATION ACADÉMIQUE DES ÉTUDES EN VUE DE RENOMMER LE GRADE DE DOCTEUR EN GRADE DE DOCTORAT

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1er

La modification est fondamentale.

Le grade académique de niveau 8 sanctionnant des études de troisième cycle, délivré par une Université et obtenu après soutenance d'une thèse conformément à l'article 71. - § 3 change de dénomination. Il devient un « *doctorat* », à l'instar des grades de « *bachelier* » et de « *master* ».

Le *bachelier* est le grade académique de niveau 6 sanctionnant des études de premier cycle de 180 crédits au moins et le *master* est le grade académique de niveau 7 sanctionnant des études de deuxième cycle de 60 crédits au moins et, si elles poursuivent une finalité particulière, de 120 crédits au moins.

Articles 2, 4, 5, 9, 12 et 13

Le terme « *docteur* » est utilisé dans la locution « *grade de docteur* ». Cette dernière est remplacée par la locution « *grade de doctorat* ».

Articles 3 et 6

Le terme « *docteur* » est utilisé dans la locution « *grade académique de docteur* ». Cette dernière est remplacée par la locution « *grade académique de doctorat* ».

Articles 7 et 10

Le terme « *docteur* » est utilisé dans la locution « *grades académiques de docteur* », au pluriel. Cette dernière est remplacée par la locution « *grades académiques de doctorat* ».

Article 8

Le terme « *docteur* » est utilisé comme le dernier d'une énumération des grades. Conformément à la modification introduite par l'article 1^{er} de la présente proposition, il est remplacé par le terme « *doctorat* ».

Article 11

D'une part, le terme « *docteur* » est utilisé dans la locution « *grade de docteur* ». Cette dernière est remplacée par la locution « *grade de doctorat* ».

D'autre part, le terme « *docteur* » est utilisé dans la locution « *titre de docteur* ». Celle-ci est remplacée par la locution « *titre de doctorat* ».

L'expression semble opportune. A l'article 15, § 1^{er}, 41° du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études, le grade académique – y compris celui de doctorat, selon la nouvelle dénomination introduite par l'article 1^{er} de la présente proposition – est défini comme étant un titre. Par ailleurs, l'article 71, § 2, alinéa 2 du même décret parle de « *titre de master* ».

Article 14

Sous l'intitulé « 6. *Bachelier* », il est question de décerner « *le grade de bachelier* ». Sous l'intitulé « 7. *Master* », il est question de décerner « *le grade de master* ». Sous l'intitulé « 8. *Doctorat* », il est actuellement question de décerner « *le grade de docteur* ».

En renommant le grade académique de niveau 8 en « *doctorat* », l'on accorde le contenu du texte avec son intitulé.

PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET DU 7 NOVEMBRE 2013 DÉFINISSANT LE PAYSAGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET L'ORGANISATION ACADÉMIQUE DES ÉTUDES EN VUE DE RENOMMER LE GRADE DE DOCTEUR EN GRADE DE DOCTORAT

PROJET

Article 1er

A l'article 15, § 1^{er}, 29° du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études modifié en dernier lieu le 19 juillet 2021, le mot « *docteur* » est remplacé par le mot « *doctorat* ».

Article 2

A l'article 21, 12° du même décret, les mots « *grade de docteur* » sont remplacés par les mots « *grade de doctorat* ».

Article 3

A l'article 71, § 3 du même décret, les mots « *grade académique de docteur* » sont remplacés par les mots « *grade académique de doctorat* ».

Article 4

A l'article 82, § 4 du même décret, les mots « *grade de docteur* » sont remplacés par les mots « *grade de doctorat* ».

Article 5

A l'article 85, § 1^{er} du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

Au premier et au second alinéa, les termes « *grade de docteur* » sont chaque fois remplacés par les termes « *grade de doctorat* ».

Article 6

A l'article 91, alinéa 2 du même décret, les mots « *grade académique de docteur* » sont remplacés par les mots « *grade académique de doctorat* ».

Article 7

A l'article 92, alinéa 3 du même décret, les mots « *grades académiques de docteur* » sont remplacés par les mots « *grades académiques de doctorat* ».

Article 8

A l'article 93, alinéa premier du même décret, le mot « *docteur* » est remplacé par le mot « *doctorat* ».

Article 9

A l'article 116 du même décret, les mots « *grade de docteur* » sont remplacés par les mots « *grade de doctorat* »

Article 10

A l'article 131, § 1^{er}, alinéa 3 du même décret, les mots « *grades académiques de docteur* » sont remplacés par les mots « *grades académiques de doctorat* ».

Article 11

A l'article 131, § 3 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

- a) les mots « *grade de docteur* » sont remplacés par les mots « *grade de doctorat* » ;
- b) les mots « *titre de docteur* » sont remplacés par les mots « *titre de doctorat* ».

Article 12

A l'article 132 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

- a) au § 1^{er}, alinéa 2, les mots « *grade de docteur* » sont remplacés par les mots « *grade de doctorat* » ;
- b) au § 2, alinéa 2, les mots « *grade de docteur* » sont remplacés par les mots « *grade de doctorat* ».

Article 13

A l'article 134, alinéa 3 du même décret, les mots « *grade de docteur* » sont remplacés par les mots « *grade de doctorat* ».

Article 14

A l'annexe 1 du même décret, au point 8. Doctorat, les mots « *grade de docteur* » sont remplacés par les mots « *grade de doctorat* ».

PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET DU 7 NOVEMBRE 2013 DÉFINISSANT LE PAYSAGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET L'ORGANISATION ACADÉMIQUE DES ÉTUDES EN VUE DE RENOMMER LE GRADE DE DOCTEUR EN GRADE DE DOCTORAT

VERSION CONSOLIDÉE

TITRE Ier. - Dispositions communes

CHAPITRE Ier. - Missions de l'enseignement supérieur

Art. 1-2

CHAPITRE II. - Objectifs et finalités

[...]

Article 4. - § 1er. La finalité de l'enseignement supérieur est de former des diplômés répondant à ses objectifs généraux. Selon les disciplines, ces objectifs sont atteints à l'issue de formations initiales, complémentaires ou continues appartenant à l'un des types suivants :

1° l'enseignement supérieur de type court qui associe intimement, sur le plan pédagogique, la théorie et la pratique, les stages en milieu professionnel ou en laboratoire et répond ainsi à des objectifs professionnels précis; il est dispensé en Haute Ecole, en Ecole supérieure des Arts ou dans l'enseignement supérieur de promotion sociale et peut mener à une certification de niveau 5 ou 6;

2° l'enseignement supérieur de type long qui procède à partir de concepts fondamentaux, d'expérimentations et d'illustrations, et prodigue ainsi une formation à la fois générale et approfondie en deux cycles; il est dispensé dans les Universités, les Hautes Ecoles, les Ecoles supérieures des Arts ou l'enseignement supérieur de promotion sociale et peut mener à une certification finale de niveau 7;

3° les formations **doctorales** et travaux préparatoires au **doctorat** sont menés au sein d'équipes de recherche, à l'université ou en collaboration étroite avec celle-ci et sous sa direction; ils peuvent mener à une certification de niveau 8 délivrée exclusivement par une université.

CHAPITRE III. – Etablissements

Art. 10-14, 14/1, 14/2, 14/3, 14/4, 14/5, 14/6, 14/7

CHAPITRE IV. – Définitions

Article 15. - § 1er. Pour l'application du présent décret et de ses arrêtés d'exécution, on entend par :

[...]

10° **Bachelier** (BA) : grade académique de niveau 6 sanctionnant des études de premier cycle de 180 crédits au moins;

[...]

11° **Bachelier** de spécialisation : études menant à un grade académique de bachelier particulier (de niveau 6) sanctionnant des études spécifiques de premier cycle de 60 crédits au moins, complétant une formation initiale préalable;

[...]

29° **Docteur Doctorat** (DOC) : grade académique de niveau 8 sanctionnant des études de troisième cycle, délivré par une Université et obtenu après soutenance d'une thèse conformément à l'article 71. - § 3;

[...]

30° Ecole **doctorale** : structure de coordination ayant pour mission d'accueillir, de promouvoir et de stimuler la création d'écoles **doctorales** thématiques dans son domaine;

[...]

31° Ecole **doctorale** thématique : structure de recherche et d'enseignement chargée de prodiguer la formation **doctorale** dans les domaines d'études des écoles **doctorales** dont elle relève;

[...]

41° **Grade académique** : titre sanctionnant la réussite d'un cycle d'études correspondant à un niveau de certification reconnu par ce décret et attesté par diplôme et protégé par la loi du 11 septembre 1933 sur la protection des titres d'enseignement supérieur ;

[...]

46° **Master** (MA) : grade académique de niveau 7 sanctionnant des études de deuxième cycle de 60 crédits au moins et, si elles poursuivent une finalité particulière, de 120 crédits au moins;

47° **Master** de spécialisation : études menant à un grade académique de master particulier (de niveau 7), délivré par une université, par une école supérieure des arts ou en coorganisation avec une université ou une école supérieure des arts, sanctionnant des études spécifiques de deuxième cycle de 60 crédits au moins, complétant une formation préalable de master;

[...]

§ 2. L'emploi des noms masculins pour les différents termes, titres, grades et fonctions est **épicène** en vue d'assurer la lisibilité du texte, **nonobstant les dispositions du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier.**

[...]

TITRE II. - De la structure et du paysage de l'enseignement supérieur

Article 17. - Par application de l'article 24, § 2, de la Constitution, les dispositions du présent titre sont réglées par **décret spécial**.

CHAPITRE Ier. - Structure générale

Art. 18-19

CHAPITRE II. - Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur

Section Ire. - Missions et structures

[...]

Article 21. - L'ARES a pour missions :

[...]

12° d'organiser, en concertation avec les écoles **doctorales** près le FRFSNRS, les écoles **doctorales** thématiques et les formations **doctorales** et d'établir le règlement des jurys chargés de conférer, au sein des universités, le grade de **docteur doctorat**;

[...]

Section II. - Moyens

Art. 26-27

Section III. - Organes de gestion

Art. 28-34

Section IV. - Contrôle

Art. 35-36

Section V. - Chambres et commissions

Article 37. - Pour statuer sur les matières liées à la recherche, au contenu des études et formations et à l'offre d'études, en ce compris les habilitations, le Conseil d'administration de l'ARES prend l'avis d'une ou plusieurs Chambres thématiques, selon leurs compétences. Cet avis est transmis par l'ARES ou annexé à l'avis de l'ARES. L'ARES motive spécialement sa décision lorsqu'elle s'écarte de l'avis de ses Chambres thématiques.

Il est créé les Chambres thématiques suivantes, ayant pour compétences exclusives :

1° la Chambre des universités, en charge des matières liées à la recherche scientifique, fondamentale ou appliquée, menée au sein des Universités, en ce compris les interactions avec le FRS-FNRS, aux études de 3e cycle (niveau 8), dont le règlement des formations **doctorales** et l'organisation des écoles **doctorales** thématiques et des activités de recherche conjointes, et de master de spécialisation, ainsi que celles liées

aux études de type long (niveaux 6 et 7) organisées exclusivement à l'université avant l'entrée en vigueur de ce décret;

2° la Chambre des Hautes Ecoles et de l'Enseignement supérieur de promotion sociale, en charge des matières liées à la recherche scientifique appliquée, menée au sein des Hautes Ecoles, aux études en un cycle ou moins (niveaux 5 et 6), de spécialisation de niveau 6, ainsi que celles liées aux études de type long (niveaux 6 et 7) organisées exclusivement en Haute Ecole ou en promotion sociale avant l'entrée en vigueur de ce décret ;

3° la Chambre des Ecoles supérieures des Arts, en charge des matières liées à la recherche artistique, aux études artistiques de premier et deuxième cycles (niveaux 6 et 7) et de master de spécialisation.

Les autres matières liées aux études et à la formation, notamment l'évolution de l'offre d'études de type long (niveaux 6 et 7) non artistiques, sont de la compétence partagée de deux ou des trois Chambres qui se réunissent et s'expriment conjointement. Il en est de même pour la formation **doctorale** en art et science de l'art qui est de la compétence commune de la Chambre universitaire et de la Chambre des Ecoles supérieures des Arts.

Conformément à l'article 42, ces Chambres peuvent également créer toute commission commune spécifique, notamment pour rencontrer l'objectif de transversalité de l'offre d'enseignement.

[...]

Section 6. - Conseil d'orientation

Art. 44-51

CHAPITRE III. - Pôles académiques

Section Ire. - Définition et missions

Art. 52-56

Section II. - Organisation

Art. 57-62

CHAPITRE IV. - Zones académiques

Art. 63-65

TITRE III. - De l'organisation des études et du statut de l'étudiant

CHAPITRE Ier. - Structure et contenu minimal des études

Article 66. - § 1er. Les études supérieures sont organisées en trois cycles.

Les cursus initiaux comprennent un ou deux cycles d'études, selon le type d'enseignement.

Les études de spécialisation complètent la formation initiale d'un diplômé de premier ou deuxième cycle et se rattachent à ce même niveau, notamment lorsque des conditions particulières d'accès professionnel

l'exigent. En particulier, les études menant au grade d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (AESS) sont accessibles aux porteurs du grade académique de master et valorisées pour 30 crédits de niveau 7.

Les études de troisième cycle comprennent les formations **doctorales** et les travaux relatifs à la préparation d'une thèse de **doctorat**.

Les diplômes et les certificats donnant lieu à l'octroi de crédits délivrés conformément au présent décret sont les seules certifications reconnues aux niveaux 5 à 8 du cadre francophone des certifications.

§ 2. Les études de formation continue proposent aux diplômés de l'enseignement supérieur ou personnes pouvant valoriser des acquis professionnels ou personnels similaires, à l'issue de leur formation initiale ou tout au long de leur vie et dans une perspective personnelle, sociale ou professionnelle, des ensembles structurés d'activités d'apprentissage visant à compléter, élargir, améliorer, réactualiser ou perfectionner leurs savoirs, savoir-faire, aptitudes, compétences et qualifications, acquis tant lors d'études préalables que par leur expérience personnelle ou professionnelle.

Ces études peuvent conduire à la délivrance de titres, de certificats ou d'attestations, selon leur contenu et leur statut.

§ 3. Les établissements d'enseignement supérieur peuvent également organiser d'autres activités ou formations qui n'appartiennent à aucune de ces catégories; elles ne sont pas sanctionnées par un titre ou grade académique et ne mènent à la délivrance ni d'un diplôme ni d'un certificat.

§ 4. Pour les études et formations visées aux § 2 et § 3, les droits d'inscriptions réclamés aux étudiants, les financements spécifiques éventuels et les ressources patrimoniales propres affectées par l'établissement contribuent à couvrir les coûts liés à l'organisation de cet enseignement. Cette disposition n'est d'application ni pour la formation du certificat d'aptitude pédagogique approprié à l'enseignement supérieur (CAPAES), ni pour les formations organisées par les Etablissements de promotion sociale.

[...]

Article 70. - § 1er. Les cursus initiaux de type long sont organisés en deux cycles d'études :

1° un premier cycle sanctionné par le grade académique de bachelier qui comprend 180 crédits;

2° un deuxième cycle sanctionné par le grade de master qui comprend 60 crédits ou, s'il poursuit une finalité particulière, 120 crédits.

Certains cycles d'études peuvent être constitutifs de plusieurs cursus de type long différents.

Par exception, les deuxièmes cycles en médecine et en médecine vétérinaire comprennent 180 crédits. Le deuxième cycle d'études en médecine est sanctionné par le grade de médecin; le deuxième cycle d'études en médecine vétérinaire est sanctionné par le grade de **médecin** vétérinaire.

§ 2. Les études de master en 120 crédits au moins peuvent comprendre un ou plusieurs choix de 30 crédits spécifiques donnant à ces études l'une des finalités suivantes :

[Ce 1° sera abrogé par D. 07-02-2019 (n° 46261) pour l'année académique 2022-2023 mais reste toutefois d'application pour les étudiants ayant entamé leur cursus avant l'année académique 2024-2025 ce, selon les modalités définies à l'article 74]

1° La finalité didactique qui comprend la formation pédagogique spécifique en application du décret du 8 février 2001 définissant la formation initiale des agrégés de l'enseignement secondaire supérieur ou du décret du 17 mai 1999 relatif à l'enseignement supérieur artistique; elle n'est organisée que pour les grades académiques correspondant aux titres requis dans l'enseignement secondaire organisé ou subventionné par la Communauté française. Le Gouvernement établit cette correspondance.

2° La finalité approfondie préparant à la recherche scientifique ou artistique. Elle comprend à la fois des enseignements approfondis dans une discipline particulière et une formation générale au métier de chercheur. Elle est organisée exclusivement à l'université ou, pour les études artistiques, dans les Ecoles supérieures des Arts en coorganisation d'un programme conjoint avec une université participant à une école **doctorale** thématique correspondante.

3° Une finalité spécialisée dans une discipline particulière du domaine auquel se rattache le cursus qui vise des compétences professionnelles ou artistiques particulières. Les établissements d'enseignement supérieur peuvent organiser une ou plusieurs finalités spécialisées différentes pour un même master.

L'ARES assure la cohérence de l'offre de ces finalités en évitant toute redondance injustifiée.

§ 3. Les études de master préexistant à l'entrée en vigueur de ce décret peuvent ne comporter que 60 crédits au sein d'un cursus de type long de 240 crédits. Elles ne comprennent pas de finalité. Les grades académiques délivrés au terme de ces études figurent à l'annexe II de ce décret et les habilitations à les organiser sont mentionnées à l'annexe III de ce décret.

Tous les deux ans, l'ARES remet au Gouvernement une évaluation de ces cursus.

Article 71. - § 1er. Les cursus de troisième cycle comprennent la formation **doctorale** et les travaux relatifs à la préparation d'une thèse de **doctorat**.

§ 2. Les formations **doctorales** sont encadrées par des équipes associées en une école **doctorale** thématique agréée par l'ARES sur avis de la Chambre thématique universitaire. Elles sont liées aux compétences spécifiques des équipes de recherche et confèrent aux diplômés une haute qualification scientifique et professionnelle.

Elles peuvent conduire à la délivrance d'un certificat de formation à la recherche sanctionnant forfaitairement 60 crédits de formation. Elles consistent essentiellement en des activités spécifiques liées au métier de chercheur et ne peuvent donc comporter plus de 30 crédits d'activités d'apprentissage du type visé au 1° de l'article 76. Les porteurs d'un titre de master à finalité approfondie du même domaine bénéficient d'une valorisation automatique des 30 crédits maximum portant sur ces activités d'apprentissage.

§ 3. Le grade académique de ~~docteur~~ **doctorat** est conféré après soutenance d'une thèse démontrant les capacités de créativité, de conduite de recherches scientifiques et de diffusion de ses résultats par le récipiendaire.

L'épreuve de **doctorat** consiste en :

1° la rédaction d'un travail personnel et original qui peut prendre la forme d'une dissertation dans la discipline, d'un essai du **candidat** faisant apparaître la cohérence d'un ensemble de publications à caractère scientifique dont le **doctorant** est **auteur** ou coauteur, ou d'une dissertation articulée à une œuvre, un projet ou des réalisations dont le candidat est auteur ou coauteur;

2° la présentation publique de ce travail mettant en évidence ses qualités, son originalité, ainsi que les capacités de vulgarisation scientifique du **candidat**.

Les travaux relatifs à la préparation d'une thèse de **doctorat** correspondent forfaitairement à 180 crédits acquis après une formation initiale sanctionnée par un grade académique de master ou de niveau équivalent.

[...]

CHAPITRE II. - Organisation de l'enseignement

Art. 75-78

CHAPITRE III. - Rythme des études

Art. 79-80

CHAPITRE IV. - Mobilité, collaborations et codiplômation

[...]

Article 82. - § 1er. Dans le cadre de leurs missions, les établissements d'enseignement supérieur développent des partenariats entre eux, ainsi qu'avec d'autres institutions ou personnes morales issues du monde scientifique, éducatif, professionnel et culturel. Les partenaires choisis peuvent être belges ou étrangers. Ils peuvent conclure des conventions de collaboration avec ces partenaires.

Pour les conventions en matière d'enseignement, les établissements partenaires doivent être reconnus par leurs autorités compétentes en matière d'enseignement supérieur.

§ 2. Deux ou plusieurs établissements d'enseignement supérieur, en Communauté française ou extérieurs à celle-ci, peuvent conclure entre eux des conventions de collaboration au sens du paragraphe précédent pour la coorganisation administrative et académique d'activités d'apprentissage d'une formation ou d'un programme d'études conjoint pour lequel l'un d'entre eux au moins est habilité. Une telle convention peut porter sur l'offre et l'organisation d'enseignements, l'échange de membres du personnel ou le partage d'infrastructures.

La convention désigne, parmi les établissements habilités en Communauté française pour les études visées, l'établissement référent chargé de la centralisation de la gestion administrative et académique du programme et des étudiants. Le Gouvernement peut compléter le contenu minimal d'une telle convention.

§ 3. Un programme d'études conjoint peut mener à une codiplômation lorsqu'il est coorganisé au sens du paragraphe précédent, que tous les partenaires en Communauté française qui codiplôment y sont habilités ou cohabilités pour ces études, que les activités d'apprentissage sont organisées, gérées et dispensées conjointement et que la réussite est sanctionnée collégialement et conduit à la délivrance conjointe soit d'un diplôme unique signé par tous les partenaires, soit de diplômes émis par chacun d'entre eux en vertu de leurs habilitations et législations propres.

Pour proposer un programme en codiplômation, les établissements en Communauté française partenaires doivent prendre en charge chacun, dans le cadre de cette convention, au moins 15 pour-cent des activités d'apprentissage du programme du cycle d'études concerné. De plus, chaque étudiant devra avoir effectivement suivi des activités d'apprentissage organisées par au moins deux partenaires différents.

Ce dernier alinéa ne s'applique pas aux études codiplômantes organisées dans le cadre de programmes particuliers définis par l'Union européenne.

La convention de codiplômation fixe notamment :

- 1° les conditions particulières d'accès aux études;
- 2° les modalités d'inscription;
- 3° l'organisation des activités d'apprentissage;
- 4° les modalités d'évaluation, de délibération et de sanction en fin de cycle;
- 5° l'intitulé du ou des grades, titres ou diplômes délivrés, ainsi que le modèle de ceux-ci;
- 6° les règles de redistribution des recettes et de répartitions des dépenses entre les établissements partenaires;
- 7° l'établissement d'enseignement supérieur en Communauté française désigné comme référent en Communauté française;
- 8° les dispositions relatives aux assurances contractées pour les étudiants.

Les modalités d'évaluation et d'organisation fixées dans la convention doivent être conformes à la législation en vigueur dans l'un des établissements partenaires.

Pour les besoins de l'application de l'alinéa 2 aux programmes de codiplômation mis en œuvre en application du décret du 7 février 2019 définissant la formation initiale des enseignants, pour proposer un programme en codiplômation, les établissements en Communauté française partenaires doivent prendre en charge chacun, dans le cadre de cette convention, au moins 15 pour-cent des activités d'apprentissage assurés par l'ensemble des opérateurs de formation de même forme d'enseignement qui sont parties à la convention de codiplômation concernée.

§ 4. En vue d'encadrer certains travaux relatifs à la préparation d'une thèse de **doctorat**, les universités peuvent conclure des conventions de cotutelle de thèse avec d'autres universités ou établissements d'enseignement supérieur, en Communauté française ou extérieurs à celle-ci, habilités à délivrer le grade de **docteur doctorat**. Ces conventions sont assimilées aux conventions de codiplômation, mais sont spécifiques pour chaque étudiant; celle-ci spécifie l'école **doctorale** encadrant sa formation.

CHAPITRE V. - Grades académiques

Article 83. - § 1er. Les études supérieures sont organisées dans les domaines suivants :

- 1° Philosophie;
- 2° Théologie;

- 3° Langues, lettres et traductologie;
- 4° Histoire, histoire de l'art et archéologie;
- 5° Information et communication;
- 6° Sciences politiques et sociales;
- 7° Sciences juridiques;
- 8° Criminologie;
- 9° Sciences économiques et de gestion;
- 10° Sciences psychologiques et de l'éducation;
- [Ce 10°bis sera en vigueur pour l'année académique 2022-2023]*
- 10°bis Sciences de l'éducation et Enseignement.
- 11° Sciences médicales;
- 12° Sciences vétérinaires;
- 13° Sciences dentaires;
- 14° Sciences biomédicales et pharmaceutiques;
- 15° Sciences de la santé publique;
- 16° Sciences de la motricité;
- 17° Sciences;
- 18° Sciences agronomiques et ingénierie biologique;
- 19° Sciences de l'ingénieur et technologie;
- 20° Art de bâtir et urbanisme;
- 21° Art et sciences de l'art;
- 22° Arts plastiques, visuels et de l'espace;
- 23° Musique;
- 24° Théâtre et arts de la parole;
- 25° Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication;
- 26° Danse.

Les travaux relatifs à la préparation d'une thèse de **doctorat** sont classés dans un ou plusieurs domaines d'études.

Les études de formation continue et autres formations organisées par les établissements sont également rattachées à un ou plusieurs domaines d'études.

La liste des grades académiques associés à ces domaines figure à l'annexe II de ce décret.

§ 2. Les domaines d'études sont répartis en quatre secteurs de la façon suivante :

1° Les sciences humaines et sociales : les domaines 1° à 10° ;

2° La santé : les domaines 11° à 16° ;

3° Les sciences et techniques : les domaines 17° à 20° ;

4° L'art : les domaines 21° à 26°.

[...]

Article 85. - § 1er. A l'exception du grade de **docteur doctorat**, tout grade académique comprend son appellation générique, l'intitulé du cursus, le domaine pour les Ecoles supérieures des Arts, l'orientation éventuelle, la spécialité éventuelle et la finalité éventuelle et il est libellé tel qu'il est mentionné à l'annexe II du présent décret.

Pour les études de troisième cycle, le grade de **docteur doctorat** est précisé par l'intitulé de la thèse soutenue et soit par l'école **doctorale** thématique ayant encadré la formation, soit par le ou les domaines auxquels elle se rattache.

§ 2. L'orientation et les options éventuelles précisent le contenu du programme d'études sanctionné par le grade académique qui donne à ces études un profil de compétences particulier.

Une orientation indique un référentiel de compétences et profil d'enseignement spécifiques du programme du cycle d'études qui y conduit correspondant à un ensemble d'unités d'enseignement de plus de 60 crédits et ne pouvant dépasser les deux tiers des crédits que comporte le cycle d'études.

Une option indique le choix, par l'étudiant, d'un ensemble cohérent d'unités d'enseignement particulières valorisées pour 15 à 30 crédits qui caractérise tout ou partie de son programme du cycle d'études, sans que le total des options ne puisse dépasser la moitié des crédits que comporte ce cycle d'études ni que celles-ci ne conduisent à un grade académique distinct.

CHAPITRE VI. – Habilitations

Article 86. - § 1er. L'habilitation à organiser des études supérieures et à conférer les grades académiques qui les sanctionnent est accordée ou retirée à un établissement d'enseignement supérieur par décret.

L'habilitation porte sur les études menant à un titre ou grade académique particulier, ainsi que sur le territoire géographique sur lequel ces études peuvent être organisées ainsi que l'organisation horaire de la formation, à l'exception des travaux relatifs à la préparation d'une thèse de **doctorat** qui ne sont pas associés à une implantation particulière. Une habilitation est accordée pour la Région de Bruxelles-Capitale ou, en Région wallonne, pour un ou plusieurs arrondissements administratifs.

Lorsqu'un établissement d'enseignement supérieur est habilité à organiser un master en 120 crédits, cette habilitation lui est accordée pour toutes les finalités visées à l'article 70, § 2.

Sur avis conforme de l'ARES, un établissement d'enseignement supérieur peut, dans le cadre d'un cursus, organiser des activités d'enseignement valorisées au maximum par 15 crédits par cycle en dehors des implantations définies par son habilitation. Celles-ci ne peuvent jamais constituer un dédoublement d'enseignements.

En cas de coorganisation des études, 15 crédits maximum par cycle peuvent être organisés en dehors de la totalité des implantations des établissements d'enseignement supérieur qui coopèrent sans constituer un dédoublement d'enseignement.

Sur avis conforme de l'ARES, un établissement d'enseignement supérieur peut organiser un cursus dans un pays hors de l'Union européenne.

Un établissement d'enseignement supérieur peut modifier l'organisation horaire d'une formation habilitée en passant d'un horaire de jour à un horaire décalé et inversement. Cette modification est soumise à l'avis préalable de l'ARES. L'ARES transmet son avis motivé au Gouvernement.

Un établissement d'enseignement supérieur peut dédoubler l'organisation horaire d'une formation habilitée en organisant une formation en horaire décalé alors qu'elle est et demeurera organisée en horaire de jour et inversement. Ce dédoublement est soumis à l'avis préalable de l'ARES. L'ARES transmet son avis motivé au Gouvernement. Le Gouvernement arrête annuellement un cadastre des formations habilitées telles que définies à l'alinéa 2 du présent article.

§ 2. Toute coorganisation d'un cycle d'études, avec ou sans codiplômation, entre plusieurs établissements d'enseignement supérieur en Communauté française en application des dispositions de l'article 82 § 2 ou § 3 est soumise à l'avis favorable préalable de l'ARES.

Cette disposition ne concerne pas les coorganisations préexistantes à son entrée en vigueur.

§ 3. Toute création d'une nouvelle option ou d'une finalité spécialisée par un établissement d'enseignement supérieur est soumise à l'avis conforme préalable de l'ARES.

[...]

Article 88. - § 1er. Les habilitations à organiser des cursus initiaux de premier et deuxième cycles et de bachelier de spécialisation peuvent être revues, sur proposition ou après avis de l'ARES, avec effet pour l'année académique qui débute durant l'année qui suit celle de l'adoption du décret qui octroie ces habilitations. Dans ses propositions, l'ARES justifie et garantit un équilibre collectif, en harmonie avec les demandes locales et les moyens humains, intellectuels, matériels et financiers disponibles, et évitant toute concurrence ou redondance. L'avis de l'ARES sur les nouvelles habilitations se fonde notamment sur les compétences spécifiques existantes, sur les capacités d'accueil des étudiants et sur la cohérence globale de l'offre en évitant les concurrences stériles entre établissements et Pôles académiques.

La liste des habilitations à organiser des études initiales de premier et deuxième cycles et de bachelier de spécialisation est reprise en annexe III de ce décret.

§ 2. A partir de l'année académique 2021-2022, les hautes écoles et les écoles supérieures des arts qui organisent des cycles d'études de type court, hors études de spécialisation, conduisant au même grade académique organisés dans le même arrondissement et qui ont diplômé, en moyenne, sur cinq années académiques consécutives, en ce compris jusqu'à la pénultième année académique, moins de 10 étudiants

par an, perdent leur habilitation à offrir les cycles d'études concernés sur les implantations concernées à partir de l'année académique suivante.

Par dérogation à l'alinéa premier, l'obligation de coorganiser les cycles d'études de type court dans les domaines 10 et 23 visés à l'article 83, § 1er, et uniquement pour ceux qui sont liés à la formation initiale des enseignants, prendra effet à partir de l'année académique 2022-2023.

§ 2bis. A partir de l'année académique 2021-2022, les établissements de promotion sociale qui organisent des cycles d'études de type court, hors études de spécialisation, conduisant au même grade académique organisés dans le même arrondissement et qui ont compté, en moyenne, sur cinq années académiques consécutives, en ce compris jusqu'à la pénultième année académique, moins de 10 étudiants inscrits régulièrement par an dans les unités d'enseignement déterminantes de ces cycles, perdent leur habilitation à offrir les cycles concernés à partir de l'année académique suivante.

§ 2ter. Les dispositions visées aux paragraphes 2 et 2bis ne concernent pas :

- les études organisées une seule fois par forme d'enseignement sur le territoire d'un pôle ;
- les études coorganisées en codiplômation par au moins deux établissements habilités au sein d'un même pôle ;
- les études menant à des fonctions en pénurie ou en tension telles que définies par les services régionaux de l'emploi.

L'ARES peut proposer au Gouvernement des exceptions dûment motivées aux paragraphes 2 et 2bis.

Lorsque, au sein d'un arrondissement, l'offre relative à un cycle d'études de type court est revue et adaptée sur la base d'un accord portant sur une nouvelle répartition de cette offre entre tous les établissements, le calcul de la moyenne pour ces études débute à partir de l'année académique durant laquelle la nouvelle répartition de l'offre est effective entre les établissements concernés.

§ 2quater. Lorsqu'est créée une nouvelle habilitation à organiser un cursus de type court, hors études de spécialisation, il n'est pas tenu compte, pour l'établissement de la moyenne quinquennale visée aux paragraphes 2 et 2bis, des deux premières années académiques durant lesquelles le nouveau cursus est organisé.

§ 3. L'habilitation à organiser la finalité approfondie d'un master est accordée aux universités habilitées pour ce master en 120 crédits et participant à une école **doctorale** thématique du domaine. Par exception, l'habilitation à organiser la finalité approfondie est également accordée aux Ecoles supérieures des Arts si elle est organisée dans le cadre d'un programme conjoint avec une université participant à l'école **doctorale** en arts et sciences de l'art.

[...]

Article 91. - L'habilitation à organiser la formation **doctorale** est accordée, par domaine ou ensemble de domaines d'études, conjointement aux Universités accueillant une école **doctorale** thématique agréée par l'ARES et relevant de l'école **doctorale** près le FRS-FNRS correspondante. Celle-ci est unique en Communauté française.

L'habilitation à conférer le grade académique de **docteur doctorat** est accordée à chaque Université.

Pour la délivrance du **doctorat** en art et sciences de l'art, les universités accueillant une école **doctorale** agréée relevant de l'école **doctorale** du domaine travaillent nécessairement en collaboration avec une ou plusieurs Ecoles supérieures des Arts.

CHAPITRE VII. – Equivalences

Article 92. - Le Gouvernement, par voie de mesures générales ou individuelles, peut reconnaître l'équivalence entre un titre, diplôme ou certificat d'études délivré à l'étranger et l'un des grades académiques conférés en vertu des dispositions du présent décret.

Par voie de mesure individuelle, le Gouvernement statue sur l'octroi de l'équivalence d'études faites hors Belgique aux différents grades académiques de brevet d'enseignement supérieur, de bachelier pour les études de type court et de master, médecin et médecin vétérinaire pour les études de type long. L'octroi de l'équivalence peut être subordonné à la réussite d'une épreuve particulière dans les cas et limites fixés par le Gouvernement.

Aux conditions qu'ils fixent, les jurys statuent sur l'équivalence des études faites hors Belgique aux grades académiques de ~~docteur~~ **doctorat** qu'ils confèrent.

Le Gouvernement fixe les conditions et la procédure d'octroi des équivalences visées à l'alinéa 2.

Article 93. - Par voie de mesures individuelles ou générales, le Gouvernement statue sur l'équivalence du niveau d'études réalisées à l'étranger au niveau des études sanctionnées par l'octroi d'un grade académique générique de brevet d'enseignement supérieur, de bachelier, de master ou de ~~docteur~~ **doctorat**.

Le Gouvernement fixe les conditions et la procédure d'adoption des décisions portant équivalence de niveau d'études.

CHAPITRE VIII. - Inscription aux études

Art. 94-95, 95/1, 95/2, 95/3, 96-106

CHAPITRE IX. - Accès aux études

Section Ire. - Accès aux études de premier cycle

Art. 107-110

Section I/1.

Art. 110/1, 110/2, 110/3, 110/4, 110/5, 110/6, 110/7

Section II. - Accès aux études de deuxième cycle

Art. 111-112, 112/1, 113

Art. 113 DROIT FUTUR

Art. 114

Section III. - Accès aux études de troisième cycle

Article 115. - § 1er. Aux conditions générales fixées par les autorités académiques, ont accès aux études de troisième cycle en vue de l'obtention du grade qui les sanctionne, les étudiants qui portent :

1° un grade académique de master en 120 crédits au moins;

2° un grade académique similaire délivré par un établissement d'enseignement supérieur, en Communauté française ou extérieur à celle-ci, en vertu d'une décision des autorités académiques et aux conditions complémentaires qu'elles fixent;

3° un grade académique étranger reconnu équivalent à ceux mentionnés aux littéras 1° à 2° en application de ce décret, d'une directive européenne, d'une convention internationale ou d'une autre législation, aux mêmes conditions ;

[Ce 4° sera en vigueur à partir de l'année académique 2022-2023]

4° un grade académique de master de spécialisation en Enseignement section 1, 2 ou 3 tel que défini aux articles 28 et suivants du décret du 7 février 2019 définissant la formation initiale des enseignants.

Les conditions complémentaires d'accès visées au 2° sont destinées à s'assurer que l'étudiant a acquis les matières et compétences requises pour les études visées. Lorsque ces conditions complémentaires d'accès consistent en un ou plusieurs enseignements supplémentaires, ceux-ci ne peuvent représenter pour l'étudiant plus de 60 crédits supplémentaires, compte tenu de l'ensemble des crédits qu'il peut par ailleurs valoriser lors de son admission. Ces enseignements font partie de son programme d'études.

§ 2. Aux conditions générales fixées par les autorités académiques, l'étudiant porteur d'un titre, diplôme, grade ou certificat de deuxième cycle, en Communauté française ou extérieur à celle-ci, qui ne lui donne pas accès aux études de troisième cycle en vertu du paragraphe précédent peut toutefois y être admis par le jury des études visées aux conditions complémentaires qu'il fixe, si l'ensemble des études supérieures qu'il a suivies avec fruit est valorisé par le jury pour au moins 300 crédits.

§ 3. Par dérogation à ces conditions générales, aux conditions complémentaires qu'elles fixent, les autorités académiques peuvent également admettre aux études de troisième cycle les porteurs d'un titre, diplôme, grade ou certificat délivré hors communauté française qui, dans ce système d'origine, donne directement accès aux formations **doctorales** ou études et travaux relatifs à la préparation d'une thèse de **doctorat**, même si les études sanctionnées par ces titres ou grades n'y sont pas organisées en cycles distincts ou en cinq années au moins.

Cette admission doit être exceptionnelle et dûment motivée sur base, notamment, de la preuve formelle et authentique de cette capacité de poursuite d'études **doctorales** dans le système d'origine.

Article 116. - Nul ne peut obtenir le grade de ~~docteur~~ **doctorat** s'il n'a suivi avec fruit une formation **doctorale** correspondante.

Section IV. - Admissions personnalisées

Art. 117-120

CHAPITRE X. - Programme d'études et évaluations

Section Ire. - Programmes d'études

Art. 121-124, 124/1, 125-130

Section II. - Jurys

Article 131. - § 1er. Les autorités de l'établissement d'enseignement supérieur constituent un jury pour chaque cycle d'études menant à un grade académique. Un sous-jury distinct peut éventuellement être constitué pour la première année du premier cycle.

Un jury est composé d'au moins cinq membres, dont un président et un secrétaire. Les noms du président et du secrétaire du jury figurent au programme d'études.

Les jurys sont chargés de sanctionner l'acquisition des crédits, de proclamer la réussite d'un programme d'études, de conférer le grade académique qui sanctionne le cycle d'études, de reconnaître s'il échet l'équivalence de titres étrangers aux grades académiques de **docteur doctorat** qu'ils confèrent, d'admettre les étudiants aux études correspondantes et, dans ce contexte, de valoriser les acquis des candidats.

§ 2. Un jury comprend notamment l'ensemble des enseignants qui, au sein de l'établissement d'enseignement supérieur, sont responsables d'une unité d'enseignement au programme d'études qui n'est pas au choix individuel de l'étudiant, conformément à l'article 127, et ne délibère valablement que si plus de la moitié de ces enseignants ayant participé aux épreuves de l'année académique sont présents.

Les responsables des autres unités d'enseignement du programme suivies au cours de l'année académique par au moins un étudiant régulièrement inscrit participent de droit à la délibération.

Pour les études supérieures artistiques, le jury chargé de l'évaluation du cours artistique principal en fin de cycle dans le type court et en fin de deuxième cycle dans le type long est composé majoritairement de membres extérieurs à l'Ecole supérieure des Arts.

§ 3. En vue de conférer le grade de **docteur doctorat**, les autorités académiques de l'université constituent un jury spécifique à chaque étudiant. Celui-ci est composé d'au moins cinq membres porteurs du **titre de docteur doctorat** ou jouissant d'une reconnaissance d'une haute compétence scientifique ou artistique dans le domaine. Le jury est présidé par un enseignant de l'université; il doit comprendre les promoteurs du travail de recherche, mais également des membres extérieurs à l'université choisis en fonction de leur compétence particulière dans le sujet de la thèse soutenue.

§ 4. Pour ses missions d'approbation et de suivi du programme de l'étudiant, d'admission, d'équivalence ou de valorisation des acquis, le jury peut constituer en son sein des commissions formées d'au moins trois membres, dont le président et le secrétaire du jury, auxquels s'adjoint un représentant des autorités académiques. Ces commissions sont constituées pour une année académique au moins.

§ 5. Pour les autres études et formations, les autorités de l'établissement d'enseignement supérieur constituent des jurys selon des modalités similaires.

Article 132. - § 1er. Le jury délibère sur base des évaluations portant sur les acquis de chaque étudiant pour chacune des unités d'enseignement suivies durant l'année académique. Il octroie également les crédits associés aux unités d'enseignement suivies en dehors du programme et dont il juge les résultats suffisants.

A l'issue d'un cycle d'études, le jury confère à l'étudiant le grade académique correspondant, lorsqu'il constate que le nombre de crédits minimum est acquis, que les conditions du programme d'études ont été respectées, que les conditions d'accès aux études étaient satisfaites et que l'étudiant y a été régulièrement inscrit. Le jury détermine également la mention éventuelle sur base de l'ensemble des enseignements suivis au cours du cycle. Par exception, le grade de **docteur doctorat** est conféré sans mention. Le jury peut également délibérer en fin du premier quadrimestre les étudiants de première année de premier cycle en vue de leur réorientation éventuelle en application de l'article 102 § 3.

Pour les années terminales d'un cycle d'études, le jury peut délibérer sur le cycle d'études dès la fin du premier quadrimestre pour les étudiants ayant déjà présenté l'ensemble des épreuves du cycle.

Selon les mêmes modalités, il sanctionne la réussite des études et formations ne menant pas à un grade académique.

§ 2. Prennent part à la délibération les enseignants responsables d'une des unités d'enseignement concernées, sans que l'absence ou l'abstention d'un membre du jury ne puisse être invoquée pour surseoir à la décision ou l'invalider.

Au sein d'un jury chargé de délivrer le grade de **docteur doctorat**, tous les membres participent à la délibération en personne ou par le biais d'une évaluation écrite.

[...]

Article 134. - Les autorités de l'établissement d'enseignement supérieur fixent le règlement des études, qui présente en annexe les règles particulières de fonctionnement du jury. Le règlement et ses annexes sont publiés en ligne pendant l'année académique en cours et jusqu'à la fin de l'année académique suivante.

Sous réserve des autres dispositions légales, ce règlement de jury fixe notamment :

1° la procédure d'inscription aux épreuves; à défaut de procédure définie, les étudiants sont réputés inscrits à toutes les épreuves de fin de quadrimestre pour l'ensemble des unités d'enseignements organisées durant ce quadrimestre auxquelles ils s'étaient inscrits pour l'année académique;

2° la composition exacte du jury, son mode de fonctionnement et de publication des décisions;

3° l'organisation des délibérations et d'octroi de crédits;

4° la procédure d'admission aux études et de valorisation des acquis, ainsi que les membres du jury chargés de cette tâche;

5° les modalités de la procédure d'équivalence, ainsi que les membres du jury chargés de cette tâche;

6° les périodes d'évaluation et les modalités de l'organisation et du déroulement des épreuves;

7° les sanctions liées aux fraudes avérées dans le déroulement des évaluations ou de la constitution des dossiers d'admission ou d'équivalence qui lui sont soumis;

8° les modes d'introduction, d'instruction et de règlement des plaintes d'étudiants relatives à des irrégularités dans le déroulement des évaluations ou du traitement des dossiers. Le délai de recours pour l'introduction d'une plainte dans le déroulement des évaluations est de maximum trois jours ouvrables, soit après la notification des résultats de la délibération dans l'hypothèse d'une contestation portant sur celle-ci, soit, dans

le cas d'un examen écrit, après consultation des copies dans l'hypothèse d'une contestation portant sur l'évaluation.

Pour les jurys chargés de conférer le grade de ~~docteur~~ **doctorat**, un règlement unique est fixé par l'ARES.

Les autorités académiques fixent l'horaire des épreuves en préservant des délais suffisants entre les épreuves successives au cours d'une même période d'évaluation. Elles communiquent l'horaire des épreuves au plus tard un mois avant le début de la période d'évaluation. Sauf cas de force majeure, la date et l'horaire d'une épreuve ne peuvent être modifiés moins de dix jours ouvrables avant la date annoncée initialement. Toute modification est portée à la connaissance des étudiants concernés sans délai par voie d'affichage et par courrier électronique.

[...]

Section III. - Evaluation

Art. 137-139, 139/1, 140, 140bis, 141

Section IV. - Diplômes

Art. 142-147, 147bis

CHAPITRE XI. - Aide à la réussite

Art. 148-151

CHAPITRE XII - Comité de suivi

Art. 151/1, 151/2, 151/3, 151/4

CHAPITRE XIII. - Publicité des établissements d'enseignement supérieur et des pôles académiques

Art. 151/5, 151/6, 151/7, 151/8, 151/9, 151/10, 151/11

TITRE IV. - Dispositions modificatives, transitoires, abrogatoires et finales

CHAPITRE Ier. - Structure et institutions

Art. 152-160

CHAPITRE II. - Organisation des études

Art. 161-163

CHAPITRE III. - Dispositions modificatives et abrogatoires

Art. 164-170

CHAPITRE IV. - Entrée en vigueur et dispositions exécutoires

Art. 171-176

ANNEXES.

Annexe 1. - CADRE DES CERTIFICATIONS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR EN COMMUNAUTE FRANÇAISE (NIVEAUX 5, 6, 7 ET 8 DU CADRE DES CERTIFICATIONS POUR L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE)

5. Brevet de l'enseignement supérieur

Le brevet de l'enseignement supérieur (BES) est décerné aux étudiants qui :

- ont acquis des connaissances théoriques et des compétences pratiques diversifiées dans un champ professionnel donné qui fait suite à et se fonde sur une formation de niveau d'enseignement secondaire supérieur. Ce champ professionnel est basé, entre autres, sur des publications scientifiques ou des productions artistiques ainsi que sur des savoirs issus de l'expérience;
- sont capables d'indépendance dans la gestion de projets qui demandent la résolution de problèmes incluant de nombreux facteurs dont certains interagissent et sont sources de changements imprévisibles et de développer un savoir-faire tel qu'ils peuvent produire des réponses stratégiques et créatives dans la recherche de solutions à des problèmes concrets et abstraits bien définis;
- sont capables de collecter, d'analyser et d'interpréter, de façon pertinente, des données - exclusivement dans leur domaine d'études - en vue de formuler des opinions, des jugements critiques ou des propositions artistiques qui intègrent une réflexion sur des questions techniques, artistiques ou éthiques;
- sont capables de transmettre des idées de façon structurée et cohérente en utilisant des informations qualitatives et quantitatives;
- sont capables d'identifier leurs besoins d'apprentissage nécessaire à la poursuite de leur parcours de formation.

6. Bachelier

Le grade de bachelier est décerné aux étudiants qui :

- ont acquis des connaissances approfondies et des compétences dans un domaine de travail ou d'études qui fait suite à et se fonde sur une formation de niveau d'enseignement secondaire supérieur. Ce domaine se situe à un haut niveau de formation basé, entre autres, sur des publications scientifiques ou des productions artistiques ainsi que sur des savoirs issus de la recherche et de l'expérience;
- sont capables d'appliquer, de mobiliser, d'articuler et de valoriser ces connaissances et ces compétences dans le cadre d'une activité socioprofessionnelle ou de la poursuite d'études et ont prouvé leur aptitude à élaborer et à développer dans leur domaine d'études des raisonnements, des argumentations et des solutions à des problématiques;
- sont capables de collecter, d'analyser et d'interpréter, de façon pertinente, des données - généralement, dans leur domaine d'études - en vue de formuler des opinions, des jugements critiques ou des propositions artistiques qui intègrent une réflexion sur des questions sociétales, scientifiques, techniques, artistiques ou éthiques;

- sont capables de communiquer, de façon claire et structurée, à des publics avertis ou non, des informations, des idées, des problèmes et des solutions, selon les standards de communication spécifiques au contexte;
- ont développé les stratégies d'apprentissage qui sont nécessaires pour poursuivre leur formation avec un fort degré d'autonomie.

7. Master

Le grade de master est décerné aux étudiants qui :

- ont acquis des connaissances hautement spécialisées et des compétences qui font suite à celles qui relèvent du niveau de bachelier. Ces connaissances et ces compétences fournissent une base pour développer ou mettre en œuvre des idées ou des propositions artistiques de manière originale, le plus souvent dans le cadre d'une recherche ou dans le cadre d'un développement d'une application ou d'une création;
- sont capables d'appliquer, de mobiliser, d'articuler et de valoriser ces connaissances et ces compétences en vue de résoudre selon une approche analytique et systémique des problèmes liés à des situations nouvelles ou présentant un certain degré d'incertitude dans des contextes élargis ou pluridisciplinaires en rapport avec leur domaine d'études;
- sont capables de mobiliser ces connaissances et ces compétences, de maîtriser la complexité ainsi que de formuler des opinions, des jugements critiques ou des propositions artistiques à partir d'informations incomplètes ou limitées en y intégrant une réflexion sur les responsabilités sociétales, scientifiques, techniques, artistiques ou éthiques;
- sont capables de communiquer de façon claire, structurée et argumentée, tant à l'oral qu'à l'écrit, à des publics avertis ou non, leurs conclusions, leurs propositions singulières ainsi que les connaissances, principes et discours sous-jacents;
- ont développé et intégré un fort degré d'autonomie qui leur permet de poursuivre leur formation, d'acquérir de nouveaux savoirs et de développer de nouvelles compétences pour pouvoir évoluer dans de nouveaux contextes.

8. Doctorat

Le grade de ~~docteur~~ **doctorat** est décerné aux étudiants qui :

- ont développé de nouvelles connaissances à la frontière la plus avancée d'un domaine d'études et de recherche, ou à l'interface de plusieurs domaines, et ont démontré la maîtrise des compétences et des méthodes de recherche;
- ont démontré la capacité de concevoir, de planifier, de mettre en œuvre et d'adapter un processus complet de recherche scientifique ou artistique dans le respect de l'intégrité requise;
- ont contribué, par une recherche originale, à repousser les limites du savoir ou du champ de l'art, en développant des travaux significatifs, dont certains méritent une publication ou une diffusion nationale ou internationale selon les standards usuels;

- sont capables d'intégrer des connaissances pour analyser, évaluer et synthétiser de manière critique des propositions scientifiques ou artistiques nouvelles, complexes et très hautement spécialisées dans leur domaine, ou à l'interface de plusieurs domaines;
- sont capables de communiquer, en engageant un dialogue critique, sur leur domaine d'expertise avec leurs pairs, la communauté scientifique ou artistique au sens large, ou avec des publics avertis ou non;
- sont capables, dans le cadre de leur environnement académique ou socio-professionnel, de contribuer activement aux progrès sociétaux, scientifiques, techniques, artistiques ou éthiques dans une société du savoir et du sensible.

Vu pour être annexé au décret définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études,

Bruxelles, le 7 novembre 2013.

Le Vice-Président et Ministre de l'Enseignement supérieur,

J.-Cl. MARCOURT

ANNEXE 5 :
AVIS SUR LA MODIFICATION DE L'ANNEXE II DU
DÉCRET PAYSAGE CONCERNANT LE GENRE
DANS L'INTITULÉ DES GRADES



AVIS DU COMITÉ FEMMES ET SCIENCES

N° 2022-02 DU 13 JUIN 2022

PROPOSITION DE MODIFICATION DE L'ANNEXE II DU DÉCRET « PAYSAGE » CONCERNANT LE GENRE DANS L'INTITULÉ DES GRADES

Vu le décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études, les articles 15, § 2, 85, § 1^{er}, 145 et l'annexe II ;

Vu l'article 7 du décret du 10 mars 2016 instituant le Comité femmes et sciences qui lui donne pour mission de formuler des avis concernant les matières y définies ;

Vu le décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles ;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juin 2016 déterminant les modèles des diplômes et des suppléments aux diplômes délivrés par les établissements d'enseignement supérieur et les jurys d'enseignement supérieur de la Communauté française ;

Considérant les séances plénières du Comité Femmes et Sciences du 03 mai 2022 et du 13 juin 2022 ;

Le Comité femmes et sciences formule à l'endroit de l'annexe II au décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études l'avis suivant contenant une proposition de modification du décret :

AVIS

Développements

I. Le genre du diplôme

Le grade qui figure sur le diplôme d'une personne de genre féminin est parfois formulé au masculin. Pourtant, le titre qui qualifie une personne à la fin de son parcours académique et au début de sa vie professionnelle mérite de lui être accordé dans tous les sens du terme.

L'article 145 du [décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études](#) (décret « Paysage ») délègue au Gouvernement le soin de fixer la forme des diplômes attestant les grades académiques.

L'[arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juin 2016](#) détermine les modèles des diplômes et des suppléments aux diplômes délivrés par les établissements d'enseignement supérieur et les jurys d'enseignement supérieur de la Communauté française.

En outre, dans son annexe première, au point B. Instructions relatives au modèle de diplôme, l'arrêté du 22 juin 2016 dispose d'entrée que « *le diplôme est rédigé en adaptant le genre et le nombre des termes qui y figurent* ».

Dans l'optique d'être adapté, le modèle de diplôme, présenté au point A de l'annexe première, est rédigé en utilisant des formes doubles à la fois en nombre et en genre.

En nombre, d'une part. Un diplôme est délivré à une seule personne. En revanche, il peut être délivré par un ou plusieurs établissements d'enseignement supérieur en cas de codiplômation. Selon le cas, « *L'/Les autorité(s) académique(s)* » deviendra soit « *L'autorité académique* » soit « *Les autorités académiques* » au-dessus d'une ou plusieurs signatures.

En genre, d'autre part. Les locutions « *Le/La Président-e du jury* » et « *Le/La Secrétaire du jury* » seront adaptées en fonction du genre des signataires. Pour autant que nécessaire, les instructions relatives au modèle de diplôme précisent aussi que l'autorité académique peut être un recteur ou une rectrice, un directeur-président ou une directrice-présidente, un directeur ou une directrice.

Si le diplôme est adapté en genre aux intervenants et intervenantes académiques, *a fortiori* il l'est également à la personne diplômée. Le diplôme est délivré *intuitu personae*. Il fait référence à une personne particulière et à son cursus. Il est rédigé en adaptant son contenu à l'identité de la personne à laquelle il est délivré : son nom, ses lieu et date de naissance et son genre. Une étudiante sera identifiée comme étant « *née à Liège* ».

Au centre du diplôme figure « *le grade académique* » obtenu.

La liste des grades académiques délivrés à l'issue d'études supérieures de plein exercice figure en annexe du décret « Paysage ». La majorité des grades prennent une forme générique, celle d'un substantif correspondant à la matière, la compétence ou la capacité acquise dans les études. Il en va ainsi des bacheliers ou des masters en traduction, en linguistique, en communication, en journalisme, en sociologie, en ingénierie et action sociales, en droit, en logopédie, en diététique, en informatique de gestion, en kinésithérapie, etc.

Parfois l'intitulé du grade correspond au titulaire du diplôme : instituteur primaire, ingénieur civil physicien, ingénieur commercial, conseiller conjugal et familial, etc. Conformément à l'article 15, §2, du décret

« Paysage »¹, dans les annexes, ces grades sont formulés au masculin en considérant que celui-ci revêt une acception générique. Comme tous les autres termes figurant sur le diplôme, l'élément central que constitue le grade académique pourrait être adapté en genre. Une étudiante obtiendrait le grade académique de « *conseillère conjugale et familiale* », par exemple. Ce n'est pas le cas. Par dérogation à l'instruction générale d'adaptation en genre des termes qui figurent sur le diplôme, les instructions contenues dans l'arrêté du 22 juin 2016 déterminant les modèles de diplômes prévoient que « *les grades sont mentionnés sur les diplômes à titre épïcène* »².

Le [décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles](#) (M.B., 26 novembre 2021), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022, donne une autre signification au mot « *épïcène* » que celle de l'article 15, §2, du décret « Paysage » et celle de l'annexe de l'arrêté du 22 juin 2016 déterminant les modèles de diplômes.

Dans l'exposé des motifs du projet de décret, le Gouvernement définit les « *termes épïcènes* » comme « *des mots qui ont la même forme au masculin et au féminin, et dont le genre n'est pas fixe et peut être soit féminin, soit masculin. Par exemple, ministre, artiste, élève, kinésithérapeute. Leur usage au pluriel permettra d'éviter de doubler les déterminants : les titulaires plutôt que le ou la titulaire* ».³

Les « *termes épïcènes* » neutralisent l'opposition de genre comme le font les termes collectifs et les formes passives, rappelle l'article 2 du décret du 14 octobre 2021 qui recommande d'en privilégier l'usage quand il s'agit de renvoyer à des ensembles qui comportent des hommes et des femmes.

Par ailleurs, le décret du 14 octobre 2021 vient renforcer la règle générale contenue dans l'arrêté du 22 juin 2016 et ne prévoit pas d'exception pour les grades académiques, au contraire. L'article premier du décret dispose que « *dans les actes et les communications, les noms de métier, fonction, grade ou titre, sont formulés au féminin lorsqu'ils se rapportent à une femme ou à un ensemble composé de femmes* ». L'obligation vise entre autre « *les institutions subventionnées ou reconnues par la Communauté française, notamment (...) les établissements d'enseignement* ». Par « *actes* », on entend notamment « *les diplômes, certificats, attestations et brevets* ».

De nouvelles instructions relatives au modèle de diplôme devraient être arrêtées par le Gouvernement de la Communauté française pour se conformer à la nouvelle législation en la matière.

II. La modification du décret « Paysage »

L'article 85, §1^{er}, du décret « Paysage » dispose que le grade académique « *est libellé tel qu'il est mentionné à l'annexe II du (...) décret* ». Dans de l'annexe II du décret « Paysage », environ 50 grades académiques sont formulés au masculin « générique » (master : bioingénieur en sciences agronomiques, ingénieur civil biomédical, etc.) sur un total de plus de 800 grades délivrés en Communauté française. Les autres grades sont formulés à l'aide d'un terme générique de matière (master en droit, histoire, journalisme, sciences actuarielles, etc.).

Le décret « Paysage » étant la source des intitulés de grades académiques, la liste de l'annexe II du décret sert de référence. Le site internet mesetudes.be, par exemple, conçu à destination des jeunes qui souhaitent

¹ « Art. 15, § 2. L'emploi des noms masculins pour les différents termes, titres, grades et fonctions est épïcène en vue d'assurer la lisibilité du texte, nonobstant les dispositions du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier. »

² Instruction (7)

³ [Projet de décret - 286 \(2021-2022\) - N° 1, p. 9.](#)

entamer des études supérieures, présente, dans son moteur de recherche, les études uniquement dans leur intitulé au masculin.

Lorsque l'intitulé d'un grade au masculin « générique » est adapté à la personne qui l'a obtenu, la forme masculine du grade est établie par le décret alors que la forme féminine du grade ne constitue qu'une adaptation à élaborer selon un arrêté. Contrairement à la forme masculine qui est certaine, la forme féminine du grade peut être aléatoire. Il existe parfois plusieurs formes féminines mentionnées dans l'arrêté comme faisant partie de la variété des usages linguistiques. « *Ingénieure* » et « *ingénieuse* », « *professeure* » et « *professeuse* », « *médecin* » et « *médecine* », par exemple.

Le Comité Femmes et Sciences propose de modifier les 6 à 7% de grades académiques pour lesquels l'appellation légale de la personne diplômée est formulée uniquement au masculin.

Le Comité envisage deux solutions : la formulation double, masculine et féminine, qui continue à renvoyer à la personne titulaire du grade (master: ingénieur civil biomédical / ingénieuse civile biomédicale) et la formulation à l'aide d'un terme générique renvoyant à la discipline (master en bioingénierie en sciences agronomiques, master en ingénierie civile biomédicale)

a. La formulation double (visibilisation du féminin)

La formulation double présente l'avantage incontestable de visibiliser le féminin : ingénieur civil mécanicien / ingénieuse civile mécanicienne, animateur en action collective politique, culturelle et sociale / animatrice en action collective politique, culturelle et sociale.

Le décret du 14 octobre 2021 dispose que « *les formules doubles, juxtaposant le masculin et le féminin, en ce compris sous la forme d'une incise suivant un terme épïcène ou collectif, qui visibilisent les femmes* » sont à privilégier. Dans son article 3, le décret prévoit aussi que « *les autorités et les institutions (...) libellent les offres et demandes d'emploi, les annonces de recrutement ou de possibilité de promotion et les propositions de formations en faisant suivre le nom des postes, formulés au masculin et au féminin en toutes lettres, d'une mention de type F/H/X.* »

Dans la pratique, la formulation double peut cependant déboucher sur plusieurs difficultés et inconvénients :

- L'allongement sensible des noms des grades. Cet inconvénient est cependant à nuancer :
 - o Au niveau des diplômes, cela ne devrait poser aucun problème
 - o Dans les contextes écrits où l'espace disponible impose la brièveté comme sur les sites web et catalogues présentant les formations, la formule double abrégée (ingénieur·euse civil·e biomédical·e) peut être utilisée ;
- L'obligation de personnaliser le choix du nom lors de l'impression du diplôme (forme féminine pour une femme, forme masculine pour un homme ; avec des développements informatiques ou un travail administratif accru dans l'ensemble des institutions d'enseignement ; va à l'encontre d'un besoin de simplification administrative). Avec à nouveau une nuance à apporter :
 - o D'autres termes doivent être adaptés en genre et en nombre sur chaque diplôme ;
- La difficulté à nommer les diplômes des personnes non binaires ;
- L'absence d'harmonisation au sein de l'ensemble des 800+ noms de grades en CFWB.

b. La formulation générique (neutralisation du genre)

La formulation générique présente l'avantage d'uniformiser la dénomination des noms de grades en CFWB: la cinquantaine de cas formulés au masculin adoptent une formulation générique (nom de la discipline) similaire aux quelque 800 autres noms de grades existants.

Un autre avantage est que cette formulation, parce qu'elle neutralise le genre, s'applique également aux personnes non binaires.

L'inconvénient majeur est qu'on ne profite pas de cette opportunité pour afficher publiquement des noms de grades au féminin, en particulier dans des domaines scientifiques où l'on souhaite féminiser la formation et la profession: ingénieur civil mécanicien/ingénieure civile mécanicienne, ingénieure de gestion/ingénieur de gestion, etc.

Cet inconvénient peut être pallié par la publication ultérieure d'une liste spécifique des dénominations masculines et féminines pour l'ensemble des noms de grades à utiliser pour désigner les titulaires des diplômes délivrés en CFWB. Si le nom du diplôme et de la formation neutralise le genre (ex. ingénierie), les noms des diplômés et diplômées devraient être utilisés dans les deux genres dans les textes de présentation des formations, dans les textes promotionnels, dans les études sur l'avenir des diplômé·es, etc.

L'article 4 du décret du 14 octobre 2021 charge « *le Gouvernement (d'établir) les règles de féminisation, les formes féminines, les accords recommandés, (de préciser) les conditions de leur emploi et (de définir) les modalités du discours grammatical et de sa terminologie, après avis du Conseil de la Langue française, des Langues régionales endogènes et des Politiques linguistiques visé aux articles 28 à 33 du décret du 28 mars 2019 sur la nouvelle gouvernance culturelle, et du Comité de suivi visé à l'article 8 du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française* ».

Proposition

Le Comité Femmes et Sciences dresse la liste des grades dont l'intitulé dans l'annexe II du décret « Paysage » amène un biais genré et propose des alternatives.

Le Comité privilégie la formulation à l'aide d'un terme générique renvoyant à la discipline.

Le Comité Femmes et Sciences s'est livré à l'exercice dans la mesure de ses connaissances des disciplines concernées ainsi que sur base d'avis de personnes expertes en linguistique.

Si la proposition de modification des grades formulés au masculin « générique » devait être suivie, elle devrait se réaliser en respectant la procédure en vigueur et en consultant les milieux académiques et professionnels concernés.

Dans certains cas, l'intitulé du grade désigne la population concernée par la qualification acquise par la personne diplômée. Si cette indication utilise le masculin générique (*master de spécialisation en formation d'enseignants, master de spécialisation en accompagnement des professionnels de l'éducation, du management, de la santé et de l'action sociale*), le Comité propose aussi de la modifier afin d'inclure de façon visible l'ensemble de la population concernée.

» **Bachelier : agrégé de l'enseignement secondaire inférieur en musique – ESA**

Bachelier : agrégé de l'enseignement secondaire inférieur en musique / agrégée de l'enseignement secondaire inférieur en musique

Bachelier : agrégé-e de l'enseignement secondaire inférieur en musique

Bachelier en agrégation de l'enseignement secondaire inférieur en musique

» **Bachelier : conseiller conjugal et familial – EPS**

Bachelier : conseiller conjugal et familial / conseillère conjugale et familiale

Bachelier : conseiller·ère conjugal·e et familial·e

Bachelier en conseil conjugal et familial

» **Bachelier de spécialisation : accompagnateur en milieux scolaires – HE**

Bachelier de spécialisation : accompagnateur en milieux scolaires / accompagnatrice en milieux scolaires

Bachelier de spécialisation : accompagnateur·rice en milieux scolaires

Bachelier de spécialisation en accompagnement en milieux scolaires

» **Bachelier de spécialisation : médiateur**

Bachelier de spécialisation : médiateur / médiatrice

Bachelier de spécialisation : médiateur·rice

Bachelier de spécialisation en médiation

» **Bachelier de spécialisation d'intervenant en thérapie familiale systémique – HE + EPS**

Bachelier de spécialisation : intervenant en thérapie familiale systémique / intervenante en thérapie familiale systémique

Bachelier de spécialisation : intervenant·e en thérapie familiale systémique

Bachelier de spécialisation en intervention en thérapie familiale systémique

» **Bachelier de spécialisation en éducation et rééducation des déficients sensoriels**

Bachelier de spécialisation en éducation et rééducation des déficients sensoriels et déficientes sensorielles

Bachelier de spécialisation en éducation et rééducation des déficientes et déficients sensoriels

Bachelier de spécialisation en éducation et rééducation des déficients et déficientes sensorielles

Bachelier de spécialisation en éducation et rééducation des déficient·es sensoriel·les

Bachelier de spécialisation en éducation et rééducation des personnes déficientes sensorielles⁴

» **Bachelier en sciences de l'ingénieur industriel – U**

Bachelier en sciences de l'ingénierie⁵ industrielle

» **Bachelier : agrégé de l'enseignement secondaire inférieur (avec toutes les orientations possibles) – HE**

Bachelier : agrégé de l'enseignement secondaire inférieur / agrégée de l'enseignement secondaire inférieur

Bachelier : agrégé·e de l'enseignement secondaire inférieur

Bachelier en agrégation de l'enseignement secondaire inférieur

» **Bachelier : assistant de direction – HE**

Bachelier : assistant de direction / assistante de direction

Bachelier : assistant·e de direction

Bachelier en assistantat⁶ de direction

» **Bachelier : assistant en psychologie – HE**

Bachelier : assistant en psychologie / assistante en psychologie

Bachelier : assistant·e en psychologie

Bachelier en assistance⁷ en psychologie

» **Bachelier : assistant social – HE**

Bachelier : assistant social / assistante sociale

Bachelier : assistant·e social·e

Bachelier en assistance⁸ sociale

» **Bachelier : conseiller en développement durable – HE**

Bachelier : conseiller en développement durable / conseillère en développement durable

Bachelier : conseiller·ère en développement durable

Bachelier en conseil en développement durable

⁴ Depuis plusieurs années, le terme « handicapé » a été remplacé par la locution « personne handicapée » pour ne pas réduire les personnes à leur déficience.

⁵ Le Comité considère que la locution « sciences de l'ingénieur » désigne une discipline. Créer deux locutions différentes pourrait laisser croire qu'il existe deux « sciences » différentes.

⁶ Le terme « *assistantat* » figure déjà dans les grades en matière d'arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication, en cinéma et en radio-télévision. Le Comité propose d'employer le terme « *assistantat* » quand la fonction consiste à apporter une assistance au titulaire d'une fonction. L'assistant du réalisateur ou l'assistant du professeur, par exemple. Le Comité préconise l'emploi du terme « *assistance* » lorsque l'assistance est un service offert à un usager. C'est le cas de l'assistant social.

⁷ Cfr. *supra*.

⁸ Idem.

- » **Bachelier : conseiller social – HE**
 Bachelier : conseiller social / conseillère sociale
 Bachelier : conseiller·ère social·e
Bachelier en conseil social
- » **Bachelier : éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif – HE**
 Bachelier : éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif / éducatrice spécialisée en accompagnement psycho-éducatif
 Bachelier : éducateur·rice spécialisé·e en accompagnement psycho-éducatif
Bachelier en éducation spécialisée en accompagnement psycho-éducatif
- » **Bachelier : éducateur spécialisé en activités socio-sportives – HE**
 Bachelier : éducateur spécialisé en activités socio-sportives / éducatrice spécialisée en activités socio-sportives
 Bachelier : éducateur·rice spécialisé·e en activités socio-sportives
Bachelier en éducation spécialisée en activités socio-sportives
- » **Bachelier : infirmier responsable de soins généraux 9– HE**
Bachelier : infirmier responsable de soins généraux / infirmière responsable de soins généraux
Bachelier : infirmier·ère responsable de soins généraux
- » **Bachelier : ingénieur commercial – U**
 Bachelier : ingénieur commercial / ingénieuse commerciale
 Bachelier : ingénieur commercial / ingénieure commerciale
 Bachelier : ingénieur·euse commercial·e
 Bachelier : ingénieur·e commercial·e
Bachelier en ingénierie commerciale
- » **Bachelier : ingénieur de gestion – U**
 Bachelier : ingénieur de gestion / ingénieuse de gestion
 Bachelier : ingénieur de gestion / ingénieure de gestion
 Bachelier : ingénieur·euse de gestion
 Bachelier : ingénieur·e de gestion
Bachelier en ingénierie de gestion
- » **Bachelier : instituteur préscolaire – HE**
 Bachelier : instituteur préscolaire / institutrice préscolaire
 Bachelier : instituteur·rice préscolaire
Bachelier en enseignement préscolaire
- » **Bachelier : instituteur primaire – HE**
 Bachelier : instituteur primaire / institutrice primaire
 Bachelier : instituteur·trice primaire
Bachelier en enseignement primaire

⁹ L'expression « *soins infirmiers* » a été supprimée de l'intitulé du grade lors de la dernière réforme des études et « infirmerie » est un local de soins. Le Comité fait le choix de ne pas proposer de terme générique.

- » **Bachelier en musique : formation de musicien intervenant – ESA¹⁰**
 - Bachelier en musique : formation de musiciens intervenants et musiciennes intervenantes
 - Bachelier en musique : formation de musicien·nes intervenant·es
 - Bachelier en musique : formation en intervention musicale**
- » **Bachelier en sciences de l'ingénieur (avec toutes les orientations possibles) – U**
 - Bachelier en sciences de l'ingénierie¹¹**
- » **BES d'animateur en action collective politique, culturelle et sociale – EPS**
 - BES :¹² animateur en action collective politique, culturelle et sociale / animatrice en action collective politique, culturelle et sociale
 - BES : animateur·rice en action collective politique, culturelle et sociale
 - BES en animation en action collective politique, culturelle et sociale**
- » **BES de conseiller en administration et gestion du personnel – EPS**
 - BES : conseiller en administration et gestion du personnel / conseillère en administration et gestion du personnel
 - BES : conseiller·ère en administration et gestion du personnel
 - BES en conseil en administration et gestion du personnel**
- » **BES de conseiller en insertion socioprofessionnelle – EPS**
 - BES : conseiller en insertion socioprofessionnelle / conseillère en insertion socioprofessionnelle
 - BES : conseiller·ère en insertion socioprofessionnelle
 - BES en conseil en insertion socioprofessionnelle**
- » **BES de formateur en alphabétisation – EPS**
 - BES : formateur en alphabétisation / formatrice en alphabétisation
 - BES : formateur·rice en alphabétisation
 - BES en formation en alphabétisation**
- » **BES de guide touristique-guide régional – EPS**
 - BES : guide touristique-guide régional / guide touristique-guide régionale
 - BES : guide touristique-guide régional·e
 - BES en guidage touristique-guidage régional**
- » **BES régisseur général de spectacle – EPS**
 - BES : régisseur général de spectacle / régisseuse générale de spectacle
 - BES : régisseur·euse général·e de spectacle
 - BES en régie générale de spectacle**
- » **Bibliothécaire breveté – EPS**
 - Bibliothécaire breveté / bibliothécaire brevetée
 - Bibliothécaire breveté·e
 - Brevet de bibliothécaire¹³**

¹⁰ Le terme générique doit être validé par le secteur artistique.

¹¹ Cfr. *supra*.

¹² Le Comité fait suivre le Brevet de l'enseignement supérieur (BES) de « : » à l'instar des grades de Bachelier et Master.

¹³ C'est un brevet d'enseignement supérieur.

- » **Gradué Géomètre - expert immobilier – EPS**
 Gradué Géomètre – expert immobilier / Gradué Géomètre – experte immobilière
 Gradué·e Géomètre – expert·e immobilier·ère
Graduat en géométrie – expertise immobilière¹⁴
- » **Master : bioingénieur en gestion des forêts et des espaces naturels – U**
 Master : bioingénieur en gestion des forêts et des espaces naturels / bioingénieure en gestion des forêts et des espaces naturels
 Master : bioingénieur·euse en gestion des forêts et des espaces naturels
Master en bioingénierie en gestion des forêts et des espaces naturels
- » **Master : bioingénieur en sciences agronomiques – U**
 Master : bioingénieur en sciences agronomiques / bioingénieure en sciences agronomiques
 Master : bioingénieur·euse en sciences agronomiques
Master en bioingénierie en sciences agronomiques
- » **Master : bioingénieur en sciences et technologies de l'environnement – U**
 Master : bioingénieur en sciences et technologies de l'environnement / bioingénieure en sciences et technologies de l'environnement
 Master : bioingénieur·euse en sciences et technologies de l'environnement
Master en bioingénierie en sciences et technologies de l'environnement
- » **Master : ingénieur civil architecte – U**
 Master : ingénieur civil architecte / ingénieure civile architecte
 Master : ingénieur·euse civil·e architecte
Master en ingénierie civile en architecture
 Master en ingénierie civile architecte¹⁵
- » **Master : ingénieur civil biomédical – U**
 Master : ingénieur civil biomédical / ingénieure civile biomédicale
 Master : ingénieur·euse civil·e biomédical·e
Master en ingénierie civile biomédicale
- » **Master : ingénieur civil des constructions – U**
 Master : ingénieur civil des constructions / ingénieure civile des constructions
 Master : ingénieur·euse civil·e des constructions
Master en ingénierie civile des constructions
- » **Master : ingénieur civil des mines et géologue – U**
 Master : ingénieur civil des mines et géologue / ingénieure civile des mines et géologue
 Master : ingénieur·euse civil·e des mines et géologue
 Master en ingénierie civile des mines et géologie
Master en ingénierie civile des mines et géologie

¹⁴ Il s'agit bien d'un bachelier qui bénéficie cependant d'une exception (article 69 §1^{er} du décret « Paysage ») dans son appellation et dont le titre est protégé par la loi du 11 mai 2003.

¹⁵ Si l'on considère « architecte » comme un adjectif.

» **Master : ingénieur civil électricien – U**

Master : ingénieur civil électricien / ingénieure civile électricienne

Master : ingénieur·euse civil·e électricien·ne

Master en ingénierie civile électrique

Master en ingénierie civile en électricité

» **Master : ingénieur civil électromécanicien – U**

Master : ingénieur civil électromécanicien / ingénieure civile électromécanicienne

Master : ingénieur·euse civil·e électromécanicien·ne

Master en ingénierie civile électromécanique

Master en ingénierie civile en électromécanique

» **Master : ingénieur civil en aérospatiale – U**

Master : ingénieur civil en aérospatiale / ingénieure civile en aérospatiale

Master : ingénieur·euse civil·e en aérospatiale

Master en ingénierie civile en aérospatiale

» **Master : ingénieur civil en chimie et science des matériaux – U**

Master : ingénieur civil en chimie et science des matériaux / ingénieure civile en chimie et science des matériaux

Master : ingénieur·euse civil·e en chimie et science des matériaux

Master en ingénierie civile en chimie et science des matériaux

» **Master : ingénieur civil en informatique¹⁶ – U**

Master : ingénieur civil en informatique / ingénieure civile en informatique

Master : ingénieur·euse civil·e en informatique

Master en ingénierie civile en informatique

» **Master : ingénieur civil en informatique et gestion – U**

Master : ingénieur civil en informatique et gestion / ingénieure civile en informatique et gestion

Master : ingénieur·euse civil·e en informatique et gestion

Master en ingénierie civile en informatique et gestion

» **Master : ingénieur civil en mathématiques appliquées – U**

Master : ingénieur civil en mathématiques appliquées / ingénieure civile en mathématiques appliquées

Master : ingénieur·euse civil·e en mathématiques appliquées

Master en ingénierie civile en mathématiques appliquées

» **Master : ingénieur civil en science des données – U**

Master : ingénieur civil en science des données / ingénieure civile en science des données

Master : ingénieur·euse civil·e en science des données

Master en ingénierie civile en science des données

» **Master : ingénieur civil mécanicien¹⁷ – U**

Master : ingénieur civil mécanicien / ingénieure civile mécanicienne

Master : ingénieur·euse civil·e mécanicien·ne

Master en ingénierie civile mécanique

Master en ingénierie civile en mécanique

¹⁶ Ingénieur civil en informatique et **pas** ingénieur civil informaticien

¹⁷ Ingénieur civil mécanicien et **pas** ingénieur civil en mécanique

- » **Master : ingénieur civil physicien – U**
 - Master : ingénieur civil physicien / ingénieuse civile physicienne
 - Master : ingénieur·euse civil·e physicien·ne
 - Master en ingénierie civile physique
 - Master en ingénierie civile en physique**
- » **Master : ingénieur de gestion – U**
 - Master : ingénieur de gestion / ingénieuse de gestion
 - Master : ingénieur·euse de gestion
 - Master en ingénierie de gestion**
- » **Master de spécialisation en accompagnement des professionnels de l'éducation, du management, de la santé et de l'action sociale**
 - Master de spécialisation en accompagnement des professionnels et des professionnelles de l'éducation, du management, de la santé et de l'action sociale
 - Master de spécialisation en accompagnement des professionnel·les de l'éducation, du management, de la santé et de l'action sociale
 - Master de spécialisation en accompagnement des professions de l'éducation, du management, de la santé et de l'action sociale**
- » **Master de spécialisation en formation d'enseignants – U + HE + ESA**
 - Master de spécialisation en formation d'enseignants et d'enseignantes
 - Master de spécialisation en formation d'enseignant·es
 - Master de spécialisation en formation en enseignement**
- » **Master : bioingénieur en chimie et bioindustries – U**
 - Master : bioingénieur en chimie et bioindustries / bioingénieuse en chimie et bioindustries
 - Master : bioingénieur·euse en chimie et bioindustries
 - Master en bioingénierie en chimie et bioindustries**
- » **Master : ingénieur commercial – U**
 - Master : ingénieur commercial / ingénieuse commerciale
 - Master : ingénieur·euse commercial·e
 - Master en ingénierie commerciale**
- » **Master agrégé de l'enseignement section 4 – U + HE + ESA**
 - Master : agrégé de l'enseignement section 4 / agrégée de l'enseignement section 4
 - Master : agrégé·e de l'enseignement section 4
 - Master en agrégation de l'enseignement section 4**
- » **Master en sciences de l'ingénieur industriel (avec toutes les orientations possibles) – HE**
 - Master en sciences de l'ingénierie industrielle (avec toutes les orientations possibles)**
- » **Master en sciences de l'ingénieur industriel en agronomie (avec toutes les orientations possibles) – HE**
 - Master en sciences de l'ingénierie industrielle en agronomie (avec toutes les orientations possibles)**
- » **Médecin – U**
 - Master en médecine¹⁸**

¹⁸ Cfr. Bachelier en médecine

» **Médecin vétérinaire – U**

Master en médecine vétérinaire¹⁹

» **Master en théâtre et arts de la parole : production théâtrale - porteur de projet**

Master en théâtre et arts de la parole : production théâtrale - porteur de projet / production théâtrale -
porteuse de projet

Master en théâtre et arts de la parole : production théâtrale – porteur·euse de projet

Master en théâtre et arts de la parole : production théâtrale – port de projet

Master en théâtre et arts de la parole : production théâtrale – portage de projet

Dans la liste de l'annexe II du décret « Paysage » figurent aussi des grades académiques dont l'intitulé fait référence à une personne sous une forme épiciène. De tels intitulés offrent une égale visibilité des hommes et des femmes et font partie des solutions préconisées par le décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles.

Le Comité Femmes et Sciences ne propose pas leur modification. Ils pourraient être modifiés en cas de volonté des acteurs de l'enseignement supérieur d'harmoniser tous les grades dans une formulation générique renvoyant à la discipline étudiée.

» **Bachelier : architecte-paysagiste – HE**

» **Bachelier : bibliothécaire-documentaliste – HE**

» **Bachelier : architecte paysagiste – U + HE**

» **Bachelier : hygiéniste bucco-dentaire – HE**

» **Bachelier : sage-femme – HE**

» **Bachelier : styliste-modéliste – HE**

» **Bachelier : technologue de laboratoire médical – HE**

» **BES : gestionnaire d'unités commerciales – EPS**

» **Master : architecte-paysagiste – U + HE**

*

¹⁹ Cfr. Bachelier en médecine vétérinaire

ANNEXE 6 : AVIS SUR LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LA RECHERCHE



AVIS DU COMITÉ FEMMES ET SCIENCES

N° 2022-01 DU 13 JUIN 2022

AVIS SUR LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LA RECHERCHE

Considérant l'article 7 du décret du 10 mars 2016 instituant le Comité Femmes et Sciences qui lui donne pour mission de formuler des avis concernant les matières y définies ;

Considérant le Plan Droit des femmes 2020-2024 et plus particulièrement ses actions 3.7.1, 3.7.2 et 3.7.4 et 4.4¹ ;

Considérant le courrier de la Ministre Glatigny du 30 avril 2021 sollicitant l'avis du Comité Femmes et Sciences sur la présence des femmes dans la recherche et l'invitant à lui faire part de propositions de mesures incitant les organismes de recherche à adopter, en leur sein, des dispositifs agissant directement et activement sur la présence des femmes dans la recherche, telle que la mesure « cascade » ;

Considérant la séance plénière du Comité Femmes et Sciences du 1^{er} juin 2021 instaurant un groupe de travail chargé de répondre au courrier de la Ministre ;

Considérant l'avis n° 163 du 21 janvier 2022 du Bureau du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, relatif à la « mesure cascade » dans les universités en Communauté française ;

Considérant l'analyse du 20 mai 2022 rendu par le service juridique de l'ARES quant à la « mesure cascade » dans les universités en communauté française;

Considérant la séance plénière du Comité Femmes et Sciences du 13 juin 2022 validant les conclusions du groupe de travail ;

Le Comité Femmes et Sciences formule à l'endroit de la présence des femmes dans la recherche l'avis suivant :

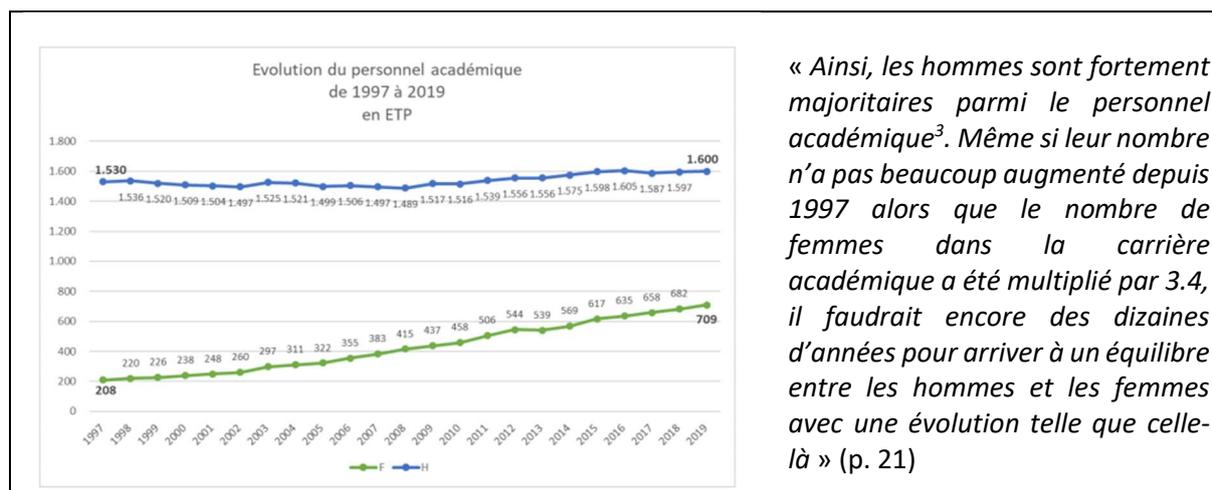
AVIS

1

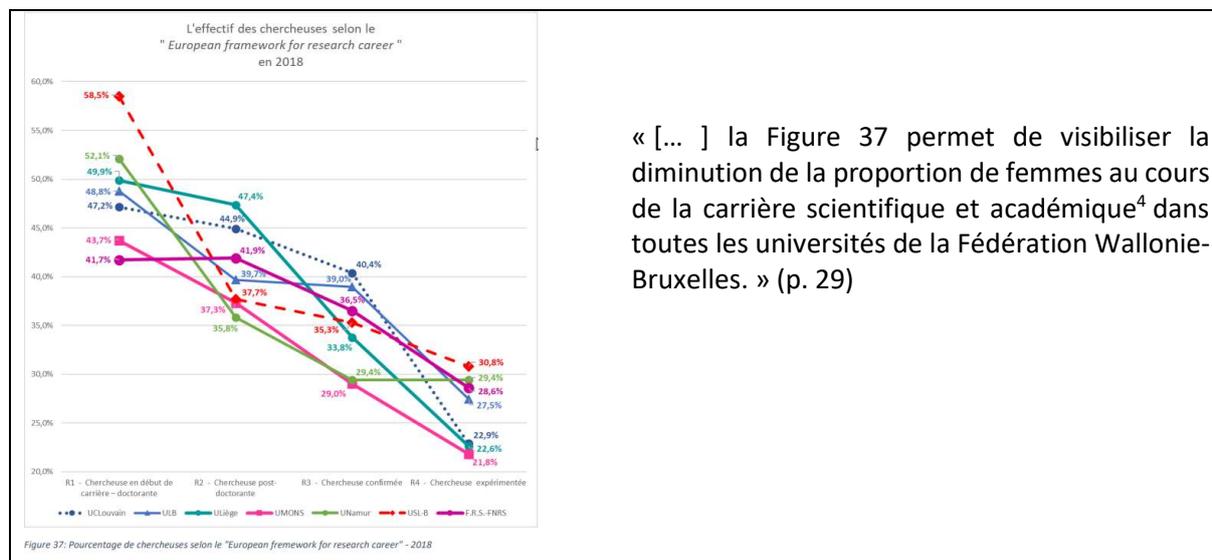
http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=fba5f84be288ad0d20ffc7c6da00b8b6df5d46fa&file=fileadmin/sites/sdec_III/upload/sdec_III_super_editor/sdec_III_editor/documents/Droits_des_Femmes/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf

01. CONTEXTE

Contrairement à une idée qui circule trop souvent, il convient de rappeler que la question de l'équilibre femmes-hommes en recherche n'est pas résolue. Deux extraits du dernier *Rapport des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S.-FNRS sur l'état de l'égalité de genre en 2018-2019*² permettent de rappeler l'actualité des déséquilibres genrés :



« Ainsi, les hommes sont fortement majoritaires parmi le personnel académique³. Même si leur nombre n'a pas beaucoup augmenté depuis 1997 alors que le nombre de femmes dans la carrière académique a été multiplié par 3.4, il faudrait encore des dizaines d'années pour arriver à un équilibre entre les hommes et les femmes avec une évolution telle que celle-là » (p. 21)



« [...] la Figure 37 permet de visibiliser la diminution de la proportion de femmes au cours de la carrière scientifique et académique⁴ dans toutes les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles. » (p. 29)

² https://www.ares-ac.be/images/Femmes_sciences/Rapport-interinstitutionnel-sur-l-etat-de-l-egalite-de-genre-2018-2019.pdf

³ La figure reprend l'ensemble du personnel académique. Le déséquilibre est encore plus marqué au niveau de la plus haute fonction, à savoir professeur ou professeure ordinaire.

⁴ Dans la Figure 37, les données sont présentées en fonction du cadre européen pour les carrières de recherche (European framework for research careers). Ce cadre est considéré par la Commission européenne comme un instrument de transparence pour améliorer la gestion de la carrière des chercheurs et des chercheuses. Ce cadre distingue quatre rangs :

- R1: First Stage Researcher (up to the point of PhD)
- R2: Recognised Researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent)
- R3: Established Researcher (researchers who have developed a level of independence)

Alors que la première figure met en évidence une évolution bien trop lente vers la parité, malgré des actions mises en œuvre en ce sens, la seconde rappelle l'actualité du phénomène dit du « tuyau percé ». Ces deux illustrations démontrent à suffisance que la question de l'équilibre de genre n'est pas « résolue ». La méconnaissance de ces faits conduit à l'idée fautive, mais pourtant encore répandue à l'université, que la question du déséquilibre de genre n'existe pas (ou plus).

Seule une politique déterminée et assumée sera de nature à impulser un changement notable vers la parité dans la recherche. Une telle politique devrait s'accompagner d'une campagne de sensibilisation pédagogique, vulgarisée, parant aux arguments de résistance qui accompagneront sa mise en œuvre.

En effet, il est prévisible que de nombreuses résistances apparaîtront dans le cadre de la mise en place de politiques favorables à davantage d'équilibre genre dans les universités et au F.R.S-FNRS. Ces résistances seront portées tant par des hommes que par des femmes. L'Institut Européen pour l'Égalité de Genre (European Institute for Gender Equality – EIGE) dispose de nombreuses ressources consacrées à cette thématique des résistances⁵.

Une littérature abondante indique que l'un des principaux points de friction se situe autour de la défense du principe d'excellence (idéal méritocratique) qui serait mis en péril par des politiques d'égalité⁶. Nous tenons à rappeler d'une part la dimension profondément genrée de la notion même d'excellence et d'autre part la dimension paradoxale de l'argumentation reposant sur l'excellence : en effet, il est démontré qu'un personnel de recherche diversifié produit de meilleurs résultats de recherche⁷.

Il devient aujourd'hui également indispensable de considérer l'intégration même d'une dimension de genre et de sexe au contenu de la recherche afin de contribuer non seulement à augmenter la qualité scientifique des recherches mais également son impact sociétal.

Afin d'inciter les organismes de recherche à adopter, en leur sein, des dispositifs agissant directement et activement sur la présence des femmes dans la recherche, le Comité Femmes et Sciences fait les recommandations suivantes.

- R4: Leading Researcher (researchers leading their research area or field)

⁵ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/dealing-resistance>

⁶ CLOSON (Caroline), DE COCK (Valérie), L'Excellence a-t-elle un genre ? Le mythe de la méritocratie favorable ou défavorable aux femmes dans leur vie au travail et dans leur conciliation vie travail – vie privée.

⁷ <https://www.nature.com/articles/d41586-018-05326-3>

02. RECOMMANDATIONS

02.1 / À DESTINATION DU GOUVERNEMENT

02.1.1 / Augmenter la présence des femmes aux différentes étapes de la carrière grâce à une mesure du type « cascade »

Inspiré du « *Kaskadenmodell* » des universités allemandes, l'Université Libre de Bruxelles a mis en place, durant l'année académique 2016-2017, la mesure cascade qui vise à lutter contre le phénomène de tuyau percé⁸. Cette mesure impose de respecter la proportion des collègues minoritaires en nombre lors de la **promotion**⁹ au rang supérieur de professeur et professeure ou de professeur et professeure ordinaire¹⁰.

Afin d'évaluer la possibilité d'extension de cette mesure à l'ensemble des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le Comité Femmes et Sciences a sollicité l'avis de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes (CECHF) (annexe 1) et d'UNIA. A partir du moment où il s'agissait d'une matière relevant de l'égalité de genres, UNIA a invité le Comité Femmes et Sciences à contacter l'IEFH. Par ailleurs, l'IEFH étant en charge du secrétariat du CECHF, un seul avis a été remis pour ces deux organismes. Le Conseil se déclarant incompétent sur certains points, le Comité Femmes et Sciences a souhaité éclaircir ces points en sollicitant le service juridique de l'ARES (annexe 2).

Suite à ces avis reçus et à ce stade, le Comité Femmes et Sciences recommande la création d'un cadre légal en Fédération Wallonie-Bruxelles pour la mise en place d'actions positives de manière non contraignante dans les universités.

02.1.2 / Lutter contre toute forme de harcèlement dans le milieu de la recherche

Les formes de sexisme et de violence sexuelle se situent sur un continuum. Il est important de ne pas les banaliser. Le nombre de victimes est fort probablement sous-estimé : si celles-ci sont nombreuses d'après les enquêtes, elles sont peu nombreuses à en parler et surtout à dénoncer les faits auprès des autorités des universités et des établissements d'enseignement supérieur. Il est donc important de croire, d'écouter et de respecter les victimes.

⁸ <https://www.youtube.com/watch?v=qg7KjTBN7HA> ainsi que l'article 203 du *Texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique* de l'ULB, cf. <https://www.ulb.be/fr/documents-officiels/texte-coordonne>

⁹ Idéalement, la mesure devrait également concerner le recrutement et non seulement la promotion.

¹⁰ Un mémoire a montré d'une part que la mesure aurait un pouvoir incitatif auprès des femmes afin de demander leur promotion et d'autre part que la forme de résistance la plus importante était l'opposition aux quotas de genre qui biaiserait l'évaluation scientifique des personnes candidates et ne respecterait plus le critère d'obtention de la promotion basé sur le mérite ou l'excellence, cf. FOUCAIT (Sarah), *Mesures visant l'égalité de genre : plan Cascade*. Mémoire de Master, Faculté de Philosophie et Sciences sociales, Université libre de Bruxelles, 2020.

Plusieurs actions sont déjà mises en place, d'autres sont encore à développer. Une seule piste d'action ne suffira pas et il est important de multiplier les entrées. Le choix entre différents types de solutions ne se pose pas, il s'agit de toutes les mettre en œuvre en même temps.

De façon plus concrète, l'expérience québécoise (annexe 3) a montré que la prise de conscience collective permettait de mettre en place de nombreuses actions. Cette prise de conscience est venue de la récolte de données quantitatives et qualitatives. Il nous semble donc essentiel de mettre en place un projet de recherche permettant d'obtenir ces données pour la Fédération Wallonie-Bruxelles. C'est à partir de ces chiffres que l'on pourra mettre en évidence le problème et identifier les solutions.

Dans la limite des compétences de la FWB, la loi québécoise 22.1 relative aux questions de violences sexuelles dans l'enseignement supérieur pourrait être source d'inspirations¹¹.

Cette loi contient plusieurs mesures : l'obligation de formations annuelles à la communauté, la création d'un bureau d'aide (guichet unique), l'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial, des modalités pour formuler une plainte ou effectuer un signalement, aucun délai maximal pour porter plainte, un délai d'intervention (7 jours) et de traitement des plaintes (90 jours), des mesures d'accommodements visant à protéger et limiter les impacts, des mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des mesures visant à protéger contre les représailles et des sanctions applicables en cas de manquement à la Politique.

Un changement de société ne peut s'opérer sans changement de culture, qui ne peut lui-même avoir lieu sans une véritable politique de prévention et l'organisation de formations sur ces questions. Il nous paraît donc essentiel de mettre en place des formations pour l'ensemble des catégories de personnel de l'enseignement supérieur.

02. 1.3 / Introduire un critère d'équilibre de genre dans l'une des sources de financement de la recherche à destination des universités

Le Comité Femmes et Sciences avait soumis le 8 octobre 2020 à Madame la Ministre Valérie Glatigny une proposition de modification Décret du 30 janvier 2014 relatif au financement de la recherche dans les universités (annexe 4).

À l'instar du critère « diversité » lié au genre dans la clé de répartition BOF (Bijzonder Onderzoekfonds) dans le financement des Fonds spéciaux de recherche auprès des universités en Communauté flamande, la proposition du Comité Femmes et Sciences portait sur l'introduction d'un nouveau critère portant sur le genre dans la clé de répartition des financements des Actions de Recherche Concertées (ARC). Une telle modification pourrait inciter les universités à davantage mettre en œuvre des mesures favorisant l'équilibre genré de leur personnel de recherche, celle-ci n'excluant pas la prise en compte par ailleurs d'autres critères de diversité.

¹¹ <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/P-22.1>

02.2 / À DESTINATION DES UNIVERSITÉS ET/OU DU F.R.S.-FNRS

À titre d'exemples et sans hiérarchisation, les mesures suivantes pourraient être mises en œuvre dans les universités et/ou au F.R.S.-FNRS. Bien que ces mesures s'adressent plus particulièrement à ces établissements, un soutien financier du gouvernement permettrait utilement d'accélérer la mise en place de celles-ci.

02. 2.1 / Favoriser la conciliation des temps de vie à travers la création ou l'extension de crèche, l'adaptation des horaires des réunions ou la flexibilité du niveau d'occupation du personnel

- » Soutenir les chercheuses et les chercheurs dans leur parentalité en offrant aux doctorants et doctorantes, aux postdoctorants et postdoctorantes avec des enfants à charge une flexibilité accrue durant cette phase décisive de leur carrière. Afin de permettre aux chercheuses et chercheurs de mieux concilier vie professionnelle et privée, un subside pourrait être mis en place pour 1) couvrir les frais de garde des enfants ; 2) contribuer au financement du salaire de personnes auxiliaires, ce qui permet aux requérants et requérantes de réduire leur taux d'occupation¹².

02. 2.2 / Viser la parité dans tous les organes décisionnels, sur les listes électorales, dans toutes les commissions de recrutement et promotion, ainsi que dans les jurys de thèse, idéalement au moyen de quotas comme mesures temporaires

- » Veiller à la présence d'un expert ou d'une experte « genre » dans chaque commission de recrutement/promotion comme « garde-fou ».
- » Imposer que la composition des commissions et le recours à des experts respectent au minimum le ratio de la communauté scientifique de la discipline concernée et tendre vers la parité.
- » Couvrir les frais supplémentaires des membres de commissions qui ont des enfants et/ou d'autres personnes dépendantes à leur charge. Ces subsides contribueraient aux frais de voyage, d'hébergement et de subsistance. En outre, il conviendrait d'organiser si nécessaire la garde des enfants ou l'encadrement de personnes dépendantes sur place ou de prendre en charge de tels coûts pour celles et ceux qui restent à domicile¹³.

02. 2.3 / Dé-gener l'évaluation. L'évaluation des scientifiques est essentiellement fondée sur le critère de l'excellence. Or celui-ci repose surtout sur la prise en compte des publications de recherche et néglige trop souvent la prise en compte d'autres résultats de la recherche et des deux autres missions universitaires. Une évaluation plus holistique comporterait moins de biais et permettrait de dé-gener la notion d'excellence scientifique tout en renouvelant, de façon fructueuse et engagée, la signification de cette dernière

¹² Voir par exemple le Flexibility Grant du FNS : <https://www.snf.ch/fr/ovil4ntsX4h2jEiU/encouragement/mesures-complementaires/flexibility-grant>

¹³ Voir par exemple le FNS Care : <https://www.snf.ch/fr/3FlaA17YxxlbvSCG/page/encouragement/egalite>

- » Financer la recherche prévue dans la *Résolution du Parlement de la FWB sur les discriminations genrées*¹⁴ : « mobiliser un budget à allouer à des projets valorisant des systèmes d'évaluation où la qualité primerait sur la quantité, où la prise de risque intellectuel serait soutenue, où le rythme de la recherche serait mieux considéré et où chacune des activités académiques aurait une juste et équitable considération ».
- » Interroger la prise en compte de la mobilité internationale dans l'évaluation des chercheuses et des chercheurs dans une perspective d'égalité des chances.
- » Financer également le déplacement des autres membres de la famille lors de séjours à l'étranger de la chercheuse / du chercheur¹⁵.

02. 2.4 / Financer uniquement les conférences qui présentent une participation équilibrée parmi les personnes oratrices, du point de vue du genre, et qui mettent en place des dispositifs soutenant la parité au sein du public (horaires adaptées, garderie, prise de parole alternée...).

- » Couvrir les frais supplémentaires des personnes intervenantes qui ont des enfants et/ou d'autres personnes dépendantes à leur charge. Ces subsides contribueraient aux frais de voyage, d'hébergement et de subsistance. En outre, il conviendrait d'organiser si nécessaire la garde des enfants ou l'encadrement de personnes dépendantes sur place ou de prendre en charge de tels coûts pour celles et ceux qui restent à domicile¹⁶.
- » Inviter à signer la Charte pour les panels inclusifs¹⁷.

02. 2.5 / Réaliser une analyse plus approfondie dans les rapports institutionnels sur l'état de l'égalité de genre pour intégrer notamment :

- » une désagrégation genrée de l'octroi des crédits de recherche. L'obtention de crédits de recherche contribue significativement à la carrière. Il convient donc d'y accorder une attention spécifique sous l'angle du genre. Une piste pour corriger des déséquilibres dans l'octroi des crédits de recherche serait de rendre les évaluations des projets de recherche anonymes en introduisant une évaluation en deux temps : 1) l'évaluation du projet et 2) l'évaluation du/de la candidat-e (notamment en fonction du projet à mener) ;
- » une désagrégation genrée des contrats à durée déterminée et à temps partiel. Toute désagrégation genrée devrait également tenir compte du statut familial (avec ou sans enfants) du personnel ;
- » des données sur les violences de genre.

¹⁴ Proposition de résolution du 24 avril 2019 visant à soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans leur lutte contre les discriminations genrées, <https://www.pfwb.be/le-travail-du-parlement/doc-et-pub/documents-parlementaires-et-decrets/dossiers/001629899>.

¹⁵ Voir par ex. les subsides de mobilité au sein de projets du FNS :

<https://www.snf.ch/fr/mKVdFSOD7dwtinOR/encouragement/mesures-complementaires/subsides-de-mobilite-dans-projets>

¹⁶ Voir par ex. le FNS Care : <https://www.snf.ch/fr/3FlaA17YxxlbvSCG/page/encouragement/egalite>

¹⁷ <https://inclusivepanels.be/fr/charter-organisations>

02. 2.6 / Développer une approche spécifique pour les filières qui souffrent d'un déséquilibre genre plus marqué

- » Financer des chercheuses en STEM remarquables qui démontrent un potentiel évident pour devenir professeure¹⁸.

02. 2.7 / Établir une norme de correction pour les interruptions de carrière afin de tenir compte des congés de maternité, de paternité, de co-parentalité, d'adoption et des congés parentaux dans le processus de recrutement, de promotion et d'évaluation

02. 2.8 / Proposer une bourse pour les personnes ayant eu une absence temporaire du monde scientifique pour des raisons personnelles telles que la famille, les responsabilités de soins ou les problèmes de santé pendant au moins deux ans

02. 2.9 / Sensibiliser aux biais de genre les membres des organes décisionnels, le personnel de direction des organes facultaires et des unités de recherche et le personnel de l'administration (avec une attention particulière pour les services des ressources humaines et du personnel) ainsi que les membres des commissions de recrutement, de promotion et d'évaluation

02. 2.10 / Favoriser le gender-mainstreaming et le gender-budgeting dans toutes les politiques en matière de recherche, par exemple à travers la création de cellules « genre » décentralisées

02. 2.11 / Interroger systématiquement dans les appels à projets les variables genre (construction socio-culturelle) et sexe (biologique) dans le contenu de la recherche avec l'intégration, le cas échéant, d'une perspective intersectionnelle¹⁹

02. 2.12 / Financer la recherche sur la violence de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche au travers d'appels spécifiques

¹⁸ Adapter le subside PRIMA du FNS en le limitant aux STEM, voir <https://www.snf.ch/fr/soMWfibVDpNMVR36/encouragement/carrieres/prima>.

¹⁹ L'intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'innovation (c'est-à-dire l'analyse du sexe et du genre) constitue une exigence par défaut dans l'ensemble du programme-cadre Horizon Europe.

Annexe 1

Conseil de l'Égalité des Chances
entre Hommes et Femmes



Raad van de Gelijke Kansen
voor Mannen en Vrouwen

Avis n° 163 du 21 janvier 2022 du Bureau du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, relatif à la « mesure cascade » dans les universités en Communauté française

1. Demande

Le 21 décembre 2021, le Comité Femmes et Science, institué par le décret du 10 mars 2016 de la Communauté française, a sollicité l'avis du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (ci-après, le Conseil) au sujet de la « mesure cascade » adoptée par l'Université libre de Bruxelles et de son extension éventuelle aux autres universités dans cette Communauté.

Réorganisé par l'arrêté royal du 4 avril 2003, le Conseil est un organe consultatif en matière d'égalité de genre, institué auprès du gouvernement fédéral. Comme tel, il n'a aucune compétence à l'égard des matières qui relèvent de chacune des autorités fédérées ; en particulier, il peut seulement observer leurs législations, mais en aucun cas les interpréter. Toutefois, le Conseil a pour pratique de s'efforcer de répondre à toutes les demandes d'avis qu'il reçoit ; en l'occurrence, il peut puiser des éléments utiles dans son expérience du secteur privé et dans son expertise quant à la législation fédérale et au droit supra- et international. Telles sont les limites dans lesquelles le Conseil rend le présent avis, qui prend la forme d'une consultation.

2. Observation générale

Introduite au titre de la politique de genre de l'ULB, la « mesure cascade » s'applique aux promotions dans le corps académique nommé à titre définitif. Elle figure dans l'article 203, al. 16 du « texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique » :
« Afin de garantir le maintien de la proportion femme/homme tout au long de la carrière académique, le recteur veille à ce que la répartition femme/homme au sein des promus soit au moins égale à cette même proportion dans le niveau précédent de la carrière ».

On peut comparer ce dispositif à celui que l'arrêté royal du 2 juin 2012 a inséré comme « Partie VI : de la promotion de l'égalité des genres » dans celui du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, et selon lequel il ne peut pas y avoir plus de 2/3 de personnes du même sexe parmi les emplois de promotion au niveau A de la fonction publique fédérale.

Cette comparaison met en évidence que la « mesure cascade » *n'est pas un système de quotas* : elle repose sur la réalité sociologique de la composition du corps académique de l'université et paraît tellement aller de soi qu'elle ne devrait susciter aucune difficulté dans un contexte sociétal empreint

du principe d'égalité de genre, que concrétise toute une législation. Néanmoins, parce que l'application de la mesure peut entraîner un traitement différent entre des hommes et des femmes, il importe de la mettre à l'abri de contestations fondées sur cette législation.

3. Cadre juridique supra- et international

- En droit de l'Union européenne, tout traitement défavorable manifestement fondé sur le sexe est une discrimination directe qui ne peut jamais être *justifiée*¹. Cependant, des *exceptions* à cette règle sont prévues, notamment lorsqu'il est impossible de remédier à des différences de traitement qui peuvent seulement être constatées dans les faits, sinon en menant des *actions positives*.

De telles mesures sont envisagées par l'article 23, al. 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 157, §4 du Traité sur le fonctionnement de l'UE, et les articles 3 et 31, §2 de la directive « refonte » 2006/54/CE relative à l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Ces dispositions, qui toutes visent « *le sexe sous-représenté* », confèrent aux États membres des autorisations et non des obligations. Au fil d'une jurisprudence évolutive², la Cour de justice y a apporté divers éclairages, dont deux semblent ici particulièrement pertinents :

- les États membres peuvent donner aux systèmes d'action positive dans leurs services publics un caractère obligatoire, mais ils doivent alors y inclure une « clause de sauvegarde » pour éviter que l'application automatique d'un régime de priorité dans la promotion provoque des conséquences excessivement négatives pour certains cas individuels³ ;
- réserver des emplois aux personnes d'un sexe qui satisfont simplement aux conditions requises n'est pas admissible si des personnes de l'autre sexe présentent des mérites supérieurs⁴.

On trouve encore une disposition similaire dans l'article 4, §1^{er} de la Convention des Nations unies relative à l'élimination des discriminations à l'égard des femmes (« CEDAW »).

- La directive 2006/54/CE comporte aussi un article 29 selon lequel les États membres tiennent « activement » compte de l'objectif d'égalité de genre dans la mise en œuvre de législations, politiques et activités en matière d'emploi et de travail. Cette disposition, qui s'adresse donc aux autorités nationales, fait écho à la Conférence mondiale des femmes (Beijing, 1995), au cours de laquelle les États se sont engagés formellement dans l'approche de *gender mainstreaming*.

¹ C.J.U.E., 8 novembre 1990, *Dekker*, aff. C-177/88.

² Comparer C.J.U.E., 17 octobre 1995, *Kalanke*, aff. C-450/93 et 11 novembre 1997, *Marschall*, aff. C-409/95.

³ C.J.U.E., 28 mars 2000, *Badeck*, aff. C-158/97.

⁴ C.J.U.E., 6 juillet 2000, *Abrahamsson et Anderson*, aff. C-407/98 ; aussi Cour de justice de l'A.E.L.E., 24 janvier 2003, *Surveillance Authority v. Norway*, aff. E-1/02.

4. *Transposition en Belgique*

- *Actions positives*

Au plan fédéral, l'article 16, §1^{er} de la loi dite « genre » du 10 mai 2007 autorise les actions positives, mais seulement (§3) après qu'un arrêté royal a déterminé les « hypothèses et conditions » dans lesquelles de telles mesures peuvent entrer en jeu. Le §3 n'a été exécuté que pour le secteur privé, par l'arrêté royal du 11 février 2019. Quant à l'arrêté royal du 2 juin 2012 cité ci-dessus, 2., son préambule se réfère à l'article 16 de la loi dans un but de conformité⁵, mais ce texte a été pris sur la base du pouvoir de l'exécutif envers les services publics (art. 107 de la Constitution).

Dans la mesure où la législation fédérale du 10 mai 2007 a servi d'inspiration aux autorités fédérées, le Conseil observe que le décret du 12 décembre 2008 de la Communauté française relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination dispose exactement comme la loi « genre ». Son article 6, 1^{er} autorise la Communauté à mener des actions positives, mais selon son §5, en matière d'emploi le gouvernement est seul compétent pour déterminer les hypothèses et conditions dans lesquelles elles peuvent être entreprises.

La « mesure cascade » en vigueur à l'ULB et dont l'extension est envisagée, répond évidemment aux finalités de l'action positive et les dispositions de la Communauté française citées ci-dessus paraissent s'y appliquer. Le Conseil est incompétent pour apprécier si le gouvernement pourrait en faire la même exécution différenciée (obligation pour les services publics / cadre de mise en œuvre volontaire pour les personnes juridiques privées) que l'autorité fédérale.

- *Gender mainstreaming*

Au plan fédéral, la loi du 12 janvier 2007, qui donne suite à la Conférence mondiale des femmes et prescrit la prise en compte de la dimension de genre dans toutes les politiques, ne s'impose qu'au gouvernement collectivement et à chacun/e de ses membres.

Le Conseil observe qu'il en va de même pour le décret du 7 janvier 2016 « relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française ». Le Conseil est incompétent pour apprécier si le gouvernement de celle-ci pourrait, sur cette base, intégrer la « mesure cascade » dans le plan « droits des femmes » que prévoit le décret, ou s'il pourrait à ce titre en proposer la généralisation aux universités francophones.

⁵ Voir l'avis du Conseil d'État, n° 51204 du 26 avril 2012.

COMITÉ FEMMES ET SCIENCES - 13 JUIN 2022

Analyse de la « mesure cascade » dans les universités en Communauté française

Date de rédaction : 20 mai 2022

Auteur : Service de l'Administrateur

Annexe : Néant

Analyse

Égalité de traitement

Pour rappel, la mesure dite « cascade » est une mesure faisant partie de l'arsenal mis en place par l'ULB en matière de genre, qui s'applique aux promotions dans le corps académique nommé à titre définitif. À cet égard, l'article 203, alinéa 16 du Texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique de l'ULB, tel que mis à jour au 31 janvier 2022, précise que « *les propositions du Recteur tiennent compte de la politique de genre de l'Université* » ; qu' « *afin de garantir le maintien de la proportion femme/homme tout au long de la carrière académique, le Recteur veille à ce que la répartition femme/homme au sein des promus soit au moins égale à cette même proportion dans le niveau précédent de ladite carrière* ».

Selon une conception devenue classique du concept d'égalité, la Cour constitutionnelle estime que « *les règles constitutionnelles de l'égalité des Belges et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie selon certaines catégories de personnes pour autant que le critère de différenciation soit susceptible de justification objective et raisonnable. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier par rapport au but et aux effets de la mesure considérée; le principe d'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé* »¹.

La mesure « cascade », qui tend à équilibrer la présence des femmes au sein du corps académique de l'université, contient juridiquement et par essence même des effets discriminants. Conceptuellement, une telle discrimination, dite « active » ou « positive », est interdite. Cette interdiction empêche que soient traitées différemment des situations qui, après comparaison, apparaissent suffisamment similaires. Pour qu'une discrimination « active » ou « positive » soit permise, la Cour constitutionnelle enseigne qu'il convient de vérifier si une justification est apportée par le Législateur et si celle-ci est légitime. Ce test est particulièrement important au vu des effets qu'il emporte : si la distinction n'est pas justifiée ou si celle-ci n'est pas légitime, elle pourrait être d'emblée jugée discriminatoire.

¹ C.A., 13 juillet 1989, n° 21/89, considérant B.4.5.b.

À cet égard, il apparaît que le Législateur communautaire – aux côtés du Législateur fédéral² dont il s'est opportunément inspiré – a adopté son arsenal décretaal en la matière : le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination³ ainsi que le décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française⁴.

Détermination du cadre décretaal applicable

De prime abord, il n'apparaît pas que le décret du 7 janvier 2016 puisse constituer une base suffisamment solide pour justifier juridiquement la mesure cascade et son extension à l'ensemble des universités en Communauté française.

Néanmoins, le Plan « droits des Femmes », que le Gouvernement de la Communauté française est invité à adopter dans les huit mois de son installation conformément à l'article 3 dudit décret, peut utilement servir de justification politique à toute intervention réglementaire que le même Gouvernement pourrait prendre en la matière afin de tendre vers la pleine égalité entre hommes et femmes dans l'accès aux professions dans l'enseignement supérieur.

C'est le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination qui doit retenir particulièrement l'attention.

« Relations d'emploi » dans l'enseignement supérieur

Au niveau fédéral, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes développe une conception extrêmement large de la notion de « *relations de travail* ». Celles-ci visent en effet « *les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité et indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail* »⁵. Cela étant, la loi exclut précisément « *les relations de travail dans l'enseignement, visées à l'article 127, § 1^{er}, 2^o, de la Constitution* », laissant clairement « *aux entités fédérées le soin d'intégrer dans leur ordre juridique propre les mécanismes relevant du droit civil et du droit pénal nécessaires à assurer une transposition complète des directives anti-discrimination dans les domaines de leur compétence principale (enseignement pour les communautés, par exemple)* »⁶.

Le décret du 12 décembre 2008 précité définit, en son article 3, 11^o, les « *relations d'emploi* » comme étant « *les relations d'emploi statutaires et contractuelles que la Communauté française peut régir en vertu des*

² Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007

³ Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 13 janvier 2009.

⁴ Décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française, *M.B.*, 12 février 2016.

⁵ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 5, 1^o.

⁶ Projet de décret relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, Exposé des motifs, *Doc. parl. Comm. fr.*, sess. 2008-2009, n^o 601-1, p. 11.

articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 et de l'article 127, § 1er, 1°, de la Constitution et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, qui incluent les **conditions d'accès à la fonction y compris en matière de promotion**, ainsi que les conditions d'exercice de ces fonctions, y compris les conditions dans lesquelles il y est mis un terme ainsi que la rémunération dont elles sont assorties ». Au sein de ce même décret, existe un chapitre particulier⁷ consacré à ces « relations d'emploi ». L'article 8, alinéa 1^{er} précise à cet égard que « les dispositions [dudit] chapitre sont applicables aux relations **statutaires** d'emploi qui se nouent au sein [...] des établissements d'enseignement en Communauté française, **tous types, tous niveaux, tous réseaux confondus**, tels que visés par l'article 24, § 4, de la Constitution ».

Tel que libellé, il semble que l'article englobe, sans distinction aucune, l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur, soit les universités, les hautes écoles, les écoles supérieures des arts et les établissements d'enseignement supérieur de promotion sociale. La référence explicite à l'article 24, § 4 de la Constitution, qui établit le principe de l'égalité en matière d'enseignement, tend à soutenir cette lecture.

Justifications admissibles à la distinction directe dans l'emploi

S'il est acquis que l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur sont concernés, sans qu'il ne soit nécessaire de distinguer les établissements organisés par la Communauté française des établissements subventionnés par celle-ci, l'article 10 du décret du 12 décembre 2008 leur est directement applicable. Cet article précise, entre autres choses, qu'« *une distinction directe fondée sur [...] le sexe [...] peut, pour ne pas constituer une discrimination, uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes* », lesquelles doivent remplir deux conditions cumulatives pour être qualifiées comme telles :

La caractéristique en cause est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et

L'exigence repose sur un but légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

La disposition impose cependant, en son paragraphe 3, que « *le Gouvernement détermine les situations dans lesquelles le sexe constitue, conformément aux conditions visées [...], une exigence professionnelle essentielle et déterminante* ». À ce jour, il ne semble pas qu'un tel arrêté ait été adopté par le Gouvernement de la Communauté française. Faute d'arrêté, la mise en œuvre de la disposition par les établissements d'enseignement supérieur est rendue délicate. Même si particulièrement avant-gardiste, la mesure « cascade » mise en œuvre par l'ULB se trouve, à cet égard, en porte-à-faux.

Une intervention du Gouvernement est donc nécessaire afin de déterminer les situations dans lesquelles le sexe constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante dans l'enseignement supérieur et, plus particulièrement, dans le cadre de l'accès aux fonctions académiques et aux promotions liées.

Actions positives

De son côté, l'article 6 du décret du 12 décembre 2008 prévoit que la Communauté française peut maintenir ou **adopter** des actions positives. Selon les travaux préparatoires du décret, celles-ci ne sont prévues que dans le seul but de « *compenser* » une inégalité manifeste et non la « *prévenir* », l'action positive ne peut être,

⁷ Décret du 12 décembre 2008 précité, Chapitre Ier du Titre II, art. 7 à 15.

en Communauté française, que **curative** d'une inégalité constatée, et non préventive de la survenance d'une inégalité (elles sont donc toujours instituées *backward-looking* et non *forward-looking*) »⁸. Il est indéniable que la mesure cascade telle que prévue à l'ULB poursuit de tels objectifs.

Le même article précise qu'une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés, notamment le sexe, ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque – justement – **cette distinction résulte de la mise en oeuvre d'une telle action positive**, laquelle doit respecter les conditions cumulatives suivantes :

Il doit exister une inégalité manifeste ;

La disparition de cette inégalité doit être désignée comme un but à promouvoir ;

La mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que le but visé est atteint ;

La mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

Cette disposition s'appuie sur une jurisprudence désormais bien établie de la Cour de justice de l'Union européenne selon laquelle les mesures d'action positive ne sont autorisées qu'à la condition qu'elles poursuivent l'égalité des chances – plutôt que l'égalité du résultat –, qu'elles recherchent un objectif précis et qu'elles répondent à un test de proportionnalité – appropriées et nécessaires vis-à-vis de l'objectif poursuivi. Il est intéressant de remarquer que la jurisprudence européenne en la matière est **exclusivement relative aux actions positives au bénéfice des femmes dans le domaine de l'emploi**⁹. Particulièrement significatifs, les arrêts *Marshall*, en 1997, et *Badeck* en 2000, concernaient respectivement des normes instituant des politiques de promotion prioritaire des femmes dans certains secteurs publics où elles étaient sous-représentées. Dans ces affaires, la Cour a jugé que le respect du principe d'égalité était garanti, vu que les conditions suivantes étaient réunies :

La promotion prioritaire n'était accordée aux femmes qu'à condition qu'elles puissent faire valoir une qualification équivalente à celle des individus de l'autre sexe;

Le dispositif n'attribuait pas aux femmes une priorité absolue, automatique et inconditionnelle sur leurs concurrents de sexe opposé dès lors qu'il contenait une « clause d'ouverture » : la priorité en faveur des femmes cesse si des motifs tenant à la personne d'un candidat masculin font pencher la balance en sa faveur.

À l'instar de ce qui a été dit *supra* concernant l'article 9 du décret du 12 décembre 2008, il convient d'être particulièrement attentif au dernier paragraphe de l'article 6 du décret qui précise qu'en matière de **relation d'emploi** – tel que défini *supra* (cfr. point 03.) – il appartient au Gouvernement de la Communauté française de déterminer, dans le respect des conditions susmentionnées, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre. De la même manière que précédemment, faute d'arrêt, la mesure « cascade » mise en oeuvre par l'ULB se trouve, à cet égard, en porte-à-faux.

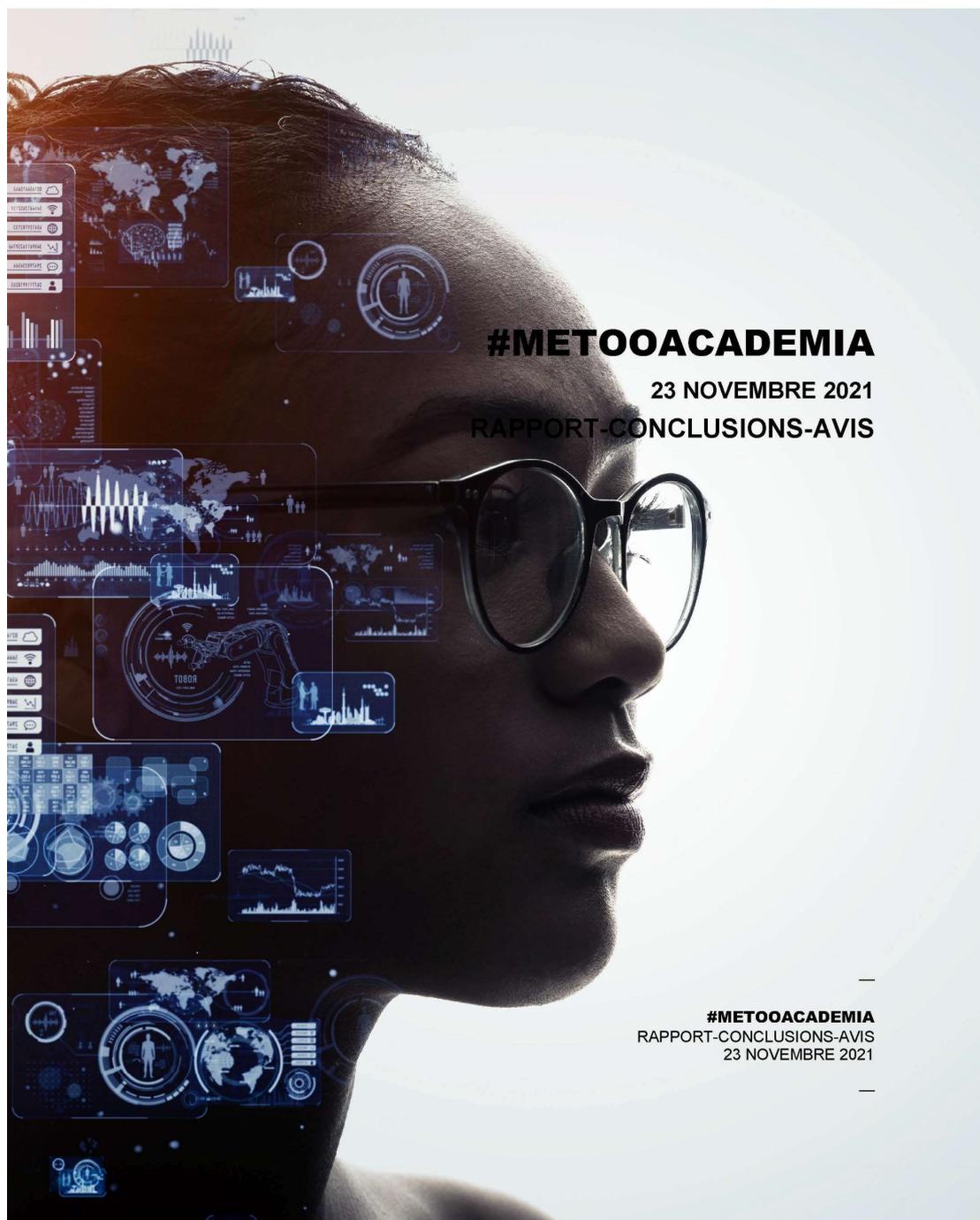
⁸ Projet de décret relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, Commentaires des articles, *Doc. parl. Comm. fr.*, sess. 2008-2009, n° 601-1, p. 24.

⁹ Projet de décret relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, Commentaires des articles, *Doc. parl. Comm. fr.*, sess. 2008-2009, n° 601-1, p. 24.

Une deuxième intervention du Gouvernement est donc nécessaire afin de déterminer les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive **peut** être mise en œuvre dans l'enseignement supérieur et, plus particulièrement, dans le cadre de l'accès aux fonctions académiques et aux promotions.

Cette double intervention doit prendre la forme d'un arrêté du Gouvernement de la Communauté française, pris en exécution des articles 6, § 5 et 10, § 3 du décret. Le dispositif devra respecter les conditions visées par ces deux articles et, s'agissant plus précisément de la mise en œuvre des actions positives, s'inspirer de la jurisprudence précitée de la Cour de justice.

Annexe 3





SOMMAIRE

01.	INTRODUCTION	3
02.	(RE)SITUER LE HARCÈLEMENT SEXUEL COMME UNE FORME DE VIOLENCE SEXUELLE DANS LE MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - PRÉSENTATION DE MANON BERGERON - #METOO ACADEMIA	4
03.	CONCLUSIONS	6



01. INTRODUCTION

La question du harcèlement a émergé ces dernières années comme une thématique de société incontournable. Le phénomène n'est pas restreint à une classe de la population ou à un milieu en particulier, mais touche tout le monde et n'épargne donc pas non plus les universités, où il est souvent sous-estimé et pourtant bien réel. La vague #MeToo a en effet frappé les établissements d'enseignement supérieur avec l'apparition de #BalanceTonFolklore, #BalanceTonBro, #FolkloreComplice sur les réseaux sociaux, faisant enfin entendre la parole des victimes. Si ce mouvement a rendu urgente l'évolution des mentalités dans le folklore étudiant, il demande aussi de grandes améliorations dans la prévention, l'écoute et la prise en charge des violences. Dès lors, il relève du devoir fondamental de l'enseignement supérieur d'assurer un cadre de travail sûr pour sa communauté, aussi bien les membres étudiants que les membres du personnel. Au-delà des disparités institutionnelles, une politique harmonisée en la matière est devenue indispensable.

Des initiatives existent déjà dans le paysage de l'enseignement supérieur en FWB. Rappelons, par exemple, l'[avis de l'ARES 2021-09](#) du 25 mai 2021 intitulé « Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement dans l'enseignement supérieur », qui préconisait l'intégration de mesures en faveur de la lutte contre la violence et le harcèlement dans le règlement des études de chaque établissement et qui appelait de ses vœux l'allocation de moyens spécifiques par la Communauté française ainsi que la désignation d'une personne de soutien dans tous les établissements d'enseignement supérieur. Bien sûr, il faut également mentionner la Circulaire 8256 de « prévention et lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale » envoyée le 13 septembre 2021 par la Ministre de l'Enseignement supérieur, qui rappelait le cadre législatif en vigueur, ainsi que les services d'aide existants, et qui demandait la mise en place d'une personne de référence dans chaque établissement, capable de conseiller et d'orienter les victimes potentielles de harcèlement dans leurs démarches.

Citons, par ailleurs, comme avancée politique majeure, la Proposition de résolution « visant à prévenir et lutter contre le harcèlement des étudiantes et des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles » adoptée le 13 octobre 2021 par le Parlement de la FWB ainsi que le Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024. De plus, au niveau fédéral, le Plan d'Action National (PAN) de lutte contre les violences basées sur le genre a été adopté en novembre 2021.

Enfin, du côté des réalisations sur le terrain, il convient de mentionner l'appel à projets du 9 juillet 2021. Cet appel vise le développement d'initiatives permettant de sensibiliser les différents acteurs des écoles supérieures des arts via l'organisation de formations et de groupes de paroles liés aux thématiques de harcèlement et de sexisme, en collaboration avec des ASBL.

L'événement #MeToo Academia organisé par le Comité Femmes et Sciences le 23 novembre 2021 prend appui sur ce contexte et souhaite l'enrichir d'un éclairage plus international. Il propose tout d'abord l'apport réflexif de la pièce de théâtre¹, issue des interrogations de certains établissements néerlandais sur la question. Mais surtout, il a pour objectif de diffuser plus largement l'expertise de la professeure Manon Bergeron de l'Université de Montréal. L'après-midi thématique vise ainsi à suggérer des pistes de solutions

¹ la pièce de théâtre "#MeTooAcademia, the learning curve" jouée durant l'après-midi thématique du 23 novembre organisé par le Comité Femmes et Sciences.

Plus d'informations : <https://www.femmes-sciences.be/metooacademia>



ayant fait leur preuve dans un pays, le Québec, qui a placé la lutte contre les violences dans ses priorités politiques.



02. (RE)SITUER LE HARCÈLEMENT SEXUEL COMME UNE FORME DE VIOLENCE SEXUELLE DANS LE MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - PRÉSENTATION DE MANON BERGERON - #METOO ACADEMIA

Manon Bergeron est professeure à l'Université du Québec à Montréal et titulaire de la chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur. Elle a dirigé deux enquêtes au Québec ayant permis d'établir un portrait des violences sexuelles en milieu d'enseignement supérieur : Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU, 2016) et Projet intercollégial d'étude sur le consentement, l'égalité et la sexualité (PIECES, 2020). Pour l'immense impact social d'ESSIMU, Radio-Canada lui a décerné le prix de Scientifique de l'année 2018.



En décembre 2016 était publié le rapport de recherche de l'enquête **ESSIMU** sur les violences sexuelles en milieu universitaire au Québec, suivi en octobre 2020 par le rapport de recherche de l'enquête **PIECES** sur les violences sexuelles en milieu collégial au Québec. Ces deux rapports ont permis une conscientisation de

#METOOACADEMIA – RAPPORT-CONCLUSIONS-AVIS –
COMITÉ FEMMES ET SCIENCES – WWW.FEMMES-SCIENCES.BE

/ 04 sur 7



l'importance de lutter contre les violences sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur. La loi 22.1 a vu le jour, elle vise à **prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.**

Les enquêtes ESSIMU et PIECES ont pour objectifs d'établir un portrait des expériences de violences à caractère sexuel vécues par les populations étudiantes et employées, commises par une autre personne affiliée à l'institution et survenue à l'intérieur ou à l'extérieur du campus. Leur spécificité est leur regard féministe avec une définition inclusive des différentes manifestations de la violence sexuelle : le (cyber)harcèlement sexuel, l'exhibitionnisme, le voyeurisme, les attouchements sexuels non désirés, le chantage sexuel, la menace ou tentative de viol, l'agression sexuelle...

Dans l'enquête, trois catégories de comportements sont mesurées : le harcèlement sexuel, les comportements sexuels non désirés et la coercition sexuelle. Le harcèlement sexuel est défini comme des comportements verbaux et non verbaux qui ne visent pas la coopération sexuelle, mais qui se traduisent par des attitudes insultantes, hostiles et dégradantes. Les comportements sexuels non désirés sont des comportements verbaux et non verbaux offensants, non désirés et non réciproques qui incluent la tentative de viol et l'agression sexuelle. La coercition sexuelle est le chantage en retour de considérations futures reliées à l'emploi ou au milieu scolaire.

Toutes les personnes étudiant ou travaillant dans les institutions étaient invitées à répondre au questionnaire en ligne, qu'elles aient ou non vécu des événements de violence sexuelle. En 2016, 9 284 personnes ont répondu à l'enquête ESSIMU (dans les universités) ; en 2019, 6 006 personnes ont répondu à l'enquête PIECES (dans les collèges).

Les **résultats** montrent que 25 à 30% des personnes répondantes ont vécu au moins un événement depuis les 12 derniers mois et 36% depuis leur arrivée dans leur institution. Le harcèlement sexuel est la forme de violence sexuelle la plus fréquente, elle est vécue par 33 à 34% des personnes participantes. Les groupes les plus susceptibles de subir des gestes de harcèlement sexuel et les autres formes de violences sexuelles, depuis leur arrivée à l'université sont : les femmes (41%), les personnes de minorités sexuelles (49%) ou de genre (56%), les personnes déclarant avoir un handicap ou un problème de santé (46%) et la population étudiante avec un statut international (42%). Si on s'intéresse aux caractéristiques des individus ayant commis les gestes de harcèlement sexuel, la grande majorité des agresseurs sont des hommes. Quant aux conséquences des violences sexuelles en milieu universitaire, près d'une personne sur deux a rapporté au moins une conséquence affectant sa réussite scolaire, professionnelle ou sportive, sa vie personnelle et sociale, sa santé physique ou sa santé mentale. Près de une personne sur dix a atteint le seuil clinique de l'état de stress post-traumatique.

Est-ce que les faits sont dénoncés auprès des institutions ? Quels sont les enjeux de ces dénonciations ?

Dans 94% des cas pour l'enquête PIECES et 90% des cas pour l'enquête ESSIMU, aucun signalement n'a été fait auprès de l'institution. Les motifs invoqués sont les suivants : Je croyais que la situation n'était pas assez grave pour la signaler (79%) ; Je voulais simplement mettre l'incident derrière moi et ne plus y penser (30%) ; Je craignais que des personnes de l'université ne prennent pas la situation au sérieux (20%) ; Je craignais de ne pas avoir suffisamment de preuves pour que les instances de l'université puissent intervenir



(20%) ; Je craignais les représailles de la personne ayant commis ces gestes ou de son entourage (17%) ; Je ne savais pas à qui m'adresser à l'université (16%).

En analysant les réponses de façon plus qualitative, les résultats montrent que :

- » La décision est basée sur l'évaluation des coûts-bénéfices : Je craignais les jugements, les représailles, les rumeurs de la part des personnes de l'université ; J'avais peur pour le déroulement de ma session ou bien qu'il se débarrasse de ma candidature au doctorat ; Je n'osais pas en parler de peur de perdre mon emploi
- » Le parcours est miné par des rapports de pouvoir : Il est plus difficile de signaler les personnes ayant un statut hiérarchique plus élevé, en raison du privilège et du pouvoir que leur octroie leur position ; les risques et les impacts sont perçus comme accrus dans certaines circonstances ; il y a un manque d'impartialité perçue.
- » Le parcours est influencé par le processus de normalisation de la violence : la perception que la situation n'est pas du harcèlement grave ; la perception que c'est anecdotique, banal, bénin, ordinaire ; le fait que ce n'est arrivé qu'une seule fois et que la personne n'est plus amenée à revoir l'agresseur.

Une condition clé pour lutter contre les violences sexuelles : le dispositif légal

Au Québec, une loi vise à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements supérieurs (L22.1). Cette loi oblige tous les établissements d'enseignement supérieur à mettre en œuvre une politique institutionnelle spécifique et visant toute la communauté. Cette loi comporte 4 axes : la prévention, sensibilisation, formation ; la sécurité des personnes ; l'accompagnement des personnes et le traitement des plaintes et des signalements.

Cette loi contient plusieurs mesures : l'obligation de formations annuelles à la communauté, la création d'un bureau d'aide (guichet unique), l'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial, des modalités pour formuler une plainte ou effectuer un signalement, aucun délai maximal pour porter plainte, un délai d'intervention (7 jours) et de traitement des plaintes (90 jours), des mesures d'accommodements visant à protéger et limiter les impacts, des mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des mesures visant à protéger contre les représailles et des sanctions applicables en cas de manquement à la Politique.

En conclusion, la reconnaissance du harcèlement sexuel au sein des institutions comme une violence sexuelle est un moteur essentiel pour un changement de culture et un environnement sécuritaire.

Pour cela, 5 points sont essentiels : un leadership politique et des directions d'établissements, une transparence institutionnelle, les politiques mises en place doivent l'être par et pour tous les groupes de la communauté universitaire, avec des actions à tous les niveaux. L'approche doit être concertée et centrée sur les besoins des personnes victimes. Régulièrement, il faut que les pratiques et les politiques soient évaluées.

03. CONCLUSIONS

L'étude de Manon Bergeron nous permet de comprendre que les formes de sexisme et de violence sexuelle se situent sur un continuum et qu'il est important de ne pas les banaliser. Le nombre de victimes est toujours sous-estimé : si celles-ci sont nombreuses d'après les enquêtes, elles sont peu nombreuses à en parler et



surtout à dénoncer les faits auprès des autorités des universités et des établissements d'enseignement supérieur. Il est donc important de croire, d'écouter et de respecter les victimes.

Plusieurs pistes d'action ont déjà été évoquées. Certaines sont déjà mises en place, d'autres sont encore à développer. Une seule piste d'action ne suffira pas et il est important de multiplier les entrées. Le choix entre différents types de solutions ne se pose pas, il s'agit de toutes les mettre en œuvre en même temps.

De façon plus concrète, l'expérience québécoise a montré que la prise de conscience collective permettait de mettre en place de nombreuses actions. Cette prise de conscience est venue de la récolte de données quantitatives et qualitatives. Il nous semble donc essentiel de mettre en place un projet de recherche permettant d'obtenir ces données pour la Fédération Wallonie-Bruxelles. C'est à partir de ces chiffres que l'on pourra mettre en évidence le problème et identifier les solutions. La ministre Glatigny a d'ailleurs annoncé le 11 janvier 2022 : « *En ce qui concerne la question relative à la réalité du harcèlement, un budget a été dégagé en vue de mener une étude globale sur les faits de harcèlement dans l'enseignement supérieur. Elle nous permettra d'identifier les circonstances dans lesquelles se déroulent les situations de harcèlement, ainsi que les différentes formes d'abus et le profil des personnes qui sont peut-être plus régulièrement ciblées. À cet effet, un marché public sera lancé dans le courant de ce premier trimestre 2022.* »

Il nous paraît également essentiel qu'un dispositif légal au niveau de la FWB intègre les questions de violences sexuelles dans l'enseignement supérieur comme l'a fait le Québec avec sa loi 22.1². Il est important que les questions de violence soient intégrées dans les documents existants comme la charte des baptêmes par exemple.

Un changement de culture ne pourra pas avoir lieu sans faire de la prévention ou organiser des formations sur ces questions. Or, un changement de société ne peut s'opérer sans changement de culture. Il nous paraît donc essentiel de mettre en place des formations pour le corps étudiant et pour l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur.

Enfin, cela ne pourra pas aboutir sans dégager des moyens financiers pour soutenir les différents projets ainsi que pour reconnaître la charge de travail des personnes ressources dans les établissements d'enseignement supérieur (Personne de contact genre par exemple).



² Loi 22.1 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

Annexe 4 – Courrier du 8 octobre 2020 du Comité Femmes et Sciences à Madame la Ministre Valérie Glatigny pour une proposition de modification Décret du 30 janvier 2014 relatif au financement de la recherche dans les universités

Considérant l'importance de l'égalité femmes-hommes au sein des universités,

Considérant la nécessité de lutter contre des phénomènes comme le « plafond de verre » ou le « tuyau percé » limitant l'accès des femmes aux plus hautes fonctions,

Considérant l'intégration d'un critère « diversité » lié au genre dans la clé de répartition BOF (Bijzonder Onderzoekfonds) dans le financement des Fonds spéciaux de recherche auprès des universités en Communauté flamande,

Considérant la Proposition de résolution du parlement de la Communauté française du 24 avril 2019 visant à soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans leur lutte contre les discriminations genrées,

Vu l'arrêté du 21 décembre 2012 relatif au financement des Fonds spéciaux de recherche auprès des universités en Communauté flamande,

Vu le Décret du 30 janvier 2014 relatif au financement de la recherche dans les universités,

Le Comité Femmes et Sciences propose à la Ministre en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche d'intégrer un critère « genre » dans le cadre du financement des actions de recherche concertées (ARC) dans les universités tel que défini par le décret du 30 janvier 2014.

Par cette mesure, le Comité souhaite lutter contre le phénomène de « plafond de verre » présent au sein des universités (seulement 20 % de femmes au rang le plus élevé de professeurs) et inciter l'augmentation du nombre de femmes professeur de rang A au sein de chaque établissement universitaire.

Notre mesure fait suite à une mesure similaire en Flandre. Dans son Arrêté du 21 décembre 2012 relatif au financement des Fonds spéciaux de recherche auprès des universités en Communauté flamande, le Gouvernement flamand a en effet inclus un paramètre « diversité » dans la clé de répartition BOF (Bijzonder Onderzoekfonds), l'équivalent de la clef ARC pour les universités de la communauté française, telle que définie par le Décret du 30 janvier 2014. Ce paramètre « diversité » est basé notamment sur le nombre de chercheurs (art. 34), avec une pondération fixée à 2% du budget total (art. 41).

Le Comité femmes et sciences souhaite dès lors modifier l'article 6 §3 du décret du 30 janvier 2014 en diminuant d'une part la pondération des 3 critères actuels (§3 a, b, c) de 6,66 % à 6 % et en ajoutant, à hauteur de 2% du budget total, un nouveau critère « genre » lié aux professeurs et professeures de rang A, la plus haute fonction professorale.

Concrètement, la proposition du Comité femmes et sciences est la suivante :

- 1) On mesure pour l'ensemble des universités, $NTOT_M$ = le nombre de professeurs-hommes de rang A et $NTOT_F$ = le nombre de professeures-femmes de rang A. On retient le plus petit des deux. Ce sera pour le moment $NTOT_F$.
- 2) On mesure pour chaque institution N_i le nombre de professeurs de ce genre le moins représenté globalement. Pour le moment, ce sera donc le nombre de professeures-femmes dans le rang A dans l'institution.
- 3) On établit une fraction $N_i/NTOT_F$ et on attribue une fraction des 2% du budget total, proportionnelle à cette fraction à chaque institution. C'est très facile puisque la somme des $N_i/NTOT_F = 1$.

Cette proposition a l'avantage de respecter deux conditions importantes pour l'adhésion de celle-ci, à savoir la « neutralité » et la « proportionnalité ».

À l'instar d'autres décrets (e.g. visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes), il est important de considérer la catégorie la moins représentée pour atteindre la parité et non de se focaliser uniquement sur les femmes. Une telle mesure devrait en effet également considérer un bonus pour un plus grand nombre de professeurs-hommes si les hommes devenaient moins nombreux dans les carrières académiques dans le futur.

Il est également important de garder « l'esprit » du décret du 30 janvier 2014 et la proportionnalité qui s'applique à l'ensemble des critères de ce décret. La taille des établissements doit donc être prise en considération. Une telle approche donnerait à chaque institution le même bonus en euro par professeure-femme au rang A, ce qui correspond au principe d'équité : une femme = une femme indépendamment de son institution d'accueil.

Cette mesure est soutenue à l'unanimité au sein du Comité femmes et sciences. Nous espérons maintenant qu'elle vous conviendra également et que vous pourrez rapidement l'intégrer dans le décret du 30 janvier 2014.