

# Rapport sur l'état de l'égalité de genre et la diversité

Pour les années  
*2023-2024 et 2024-2025*

Avec le soutien de la



## Table des matières

Liste des acronymes	6
<b>INTRODUCTION</b>	<b>8</b>
<b>PARTIE 1 : DONNEES CHIFFREES</b>	<b>9</b>
1. La communauté étudiante	11
1.1. Évolution des effectifs globaux et par secteurs	11
1.2. Focus sur les STEM : déséquilibres persistants et tendances	13
1.3. Étudiant·es de première génération : choix de filières et stéréotypes	15
1.4. Master en études de genre : évolution et profil des inscrit·es	19
1.5. Diplômé·es : évolution et parité	21
1.6. Au-delà du genre : internationalisation de la population étudiante	21
1.7. Doctorant·es : inscriptions, diplomations, durée et tendances	23
1.8. Les parcours, depuis l'inscription en bachelier jusqu'au doctorat et à la carrière académique	27
1.9. Étudiant·es à profils spécifiques et aides sociales	27
2. Le personnel	31
2.1. Répartition globale et évolution	31
2.2. Personnel scientifique : évolution vers la parité	32
2.3. Le personnel académique : progression et disparités sectorielles	32
2.4. Le personnel administratif et technique	36
2.5. Equilibre des temps de vie – culture organisationnelle	36
2.6. Formation et développement professionnel	37
3. Les structures	41
3.1. Le recrutement académique et la composition des commissions	41
3.2. Représentation au sein des organes décisionnels	42
4. La recherche : Ecart genrés dans la répartition des conventions et budgets	44
5. Les violences sexistes et sexuelles	45
<b>CONCLUSION INTERMEDIAIRE – Synthèse des principaux constats chiffrés</b>	<b>48</b>
<b>PARTIE 2 : INITIATIVES ET BONNES PRATIQUES</b>	<b>50</b>
1. Les initiatives développées au niveau institutionnel	51
1.1. Les principaux piliers des actions institutionnelles : le programme Respect et le rapport Tulkens	51
1.2. Les États généraux en 2023 : fondement d'une politique EDI transversale	52
1.3. Gender Equity, Diversity & Inclusion Plan (GEDIP) 2024-2027	53
1.4. Création du prorectorat EDI	56

1.5. Renforcement du dispositif règlementaire (RGEE 2025-2026)	57
1.6. Les politiques de « <i>renaming</i> » et symboles inclusifs	58
1.7. Lutte contre les VSS et discriminations : La cellule Together renouvelée et renforcée	60
<b>2. Initiatives en matière de politique du personnel</b>	<b>62</b>
2.1. Prévention et accompagnement en cas de VSS	62
2.2. La Charte pour l'équilibre des temps de vie	65
2.3. L'enquête Pulse-T	66
<b>3. Vie étudiante</b>	<b>68</b>
3.1. Actions par et/ou pour les étudiant-es en matière de violences sexistes et sexuelles	68
3.2. Autres initiatives en faveur de l'égalité et de l'inclusion	73
<b>4. La recherche</b>	<b>78</b>
4.1. Valorisation de la recherche en matière d'EDI	78
4.2. Signature de la Charte CoARA et plan d'action pour l'UCLouvain	79
4.3. Participation régulière aux activités du comité "Femmes & Sciences" de l'ARES	79
4.4. Coïmbra Group : contribution au récit collectif "Why EDI Matters"	80
4.5. Soumission d'un projet à la Fondation pour les Générations Futures	81
<b>5. Evènements, diffusion et communication</b>	<b>82</b>
5.1. Semaine pour les droits des femmes et sensibilisation à l'intersectionnalité LOCI LAB	82
5.2. Semaine « Féminin pluriel »	83
5.3. Conférence sur le racisme invisible à l'Université	83
5.4. Accessibilité environnementale & Handicap	84
5.5. Initiatives artistiques et culturelles (films, théâtre, etc.)	85
5.6. La Campagne autour de l'outil <i>violentomètre</i>	87
5.7. Les outils et actions de communication de la cellule Together	88
5.8. Et pour démarrer 2025-2026 : le Colloque <i>Bruxelles, Diversité &amp; Inclusion</i> - Rencontres Bruxelloises de l'UCLouvain, 2 <sup>e</sup> édition	89
<b>CONCLUSIONS GENERALES &amp; PERSPECTIVES</b>	<b>91</b>

## Table des illustrations

---

Graphique 1 : Evolution de la proportion de femmes et d'hommes dans la population étudiante (1 <sup>er</sup> , 2 <sup>ème</sup> )	11
Graphique 2 : Evolution de la proportion des étudiantes par secteurs	12
Graphique 3: Evolution de la population étudiante (par genre) dans les STEM	13
Graphique 4 : Proportion des étudiantes dans le domaine des sciences et technologie (facultés des STEM)	14
Graphique 5 : Proportion de femmes et d'hommes dans les inscriptions à l'examen d'entrée pour les études d'ingénieur-e civil-e	14
Graphique 6 : Evolution du taux de réussite à l'examen d'entrée aux études d'ingénieur-e civil-e	15
Graphique 7 : Classement des bacheliers suivis par les étudiant-es de première génération selon le sexe	16
Graphique 8 : Classement des bacheliers suivis par les étudiant-es de première génération selon le sexe dans le secteur des sciences de la santé	16
Graphique 9 : Proportion de femmes et d'hommes présent.es aux concours d'entrée des études de médecine et dentisterie	17
Graphique 10 : Evolution des taux de réussite aux examens d'entrée puis concours des études de médecine et dentisterie	17
Graphique 11 : Classement des bacheliers suivis par les étudiant-es de première génération selon le sexe dans le secteur des sciences et technologies	19
Graphique 12 : Evolution des inscriptions au master de spécialisation en études de genre	20
Graphique 13 : Evolution du pourcentage de femmes et hommes diplômé-es (1er, 2ème et 3ème cycles)	21
Graphique 14 : Evolution de la proportion d'étudiant-es internationaux	22
Graphique 15 : Classement des 10 nationalités les plus représentées parmi les étudiant-es étranger-es (tous cycles confondus)	22
Graphique 16 : Evolution des inscriptions au doctorat selon le genre	23
Graphique 17 : Inscriptions au doctorat selon le genre dans le secteur SSH	24
Graphique 18 : Inscriptions au doctorat selon le genre dans le secteur SSS	24
Graphique 19 : Inscriptions au doctorat selon le genre dans le secteur SST	25
Graphique 20 : Evolution des diplômés de doctorats selon le genre	25
Graphique 21 : Evolution de la durée moyenne du doctorat selon le genre	26
Graphique 22 : Evolution de la durée médiane du doctorat selon le genre	26
Graphique 23 : Parcours des femmes et hommes dans les cycles d'études et la carrière académique	27
Graphique 24 : Evolution du nombre d'étudiant-es à profils spécifiques (HTM)	28
Graphique 25 : Comparaison de la proportion de femmes par catégorie de personnel	31
Graphique 26 : Evolution de la proportion de femmes et d'hommes dans le personnel scientifique	32
Graphique 27 : Evolution de la proportion de femmes et d'hommes dans le personnel académique	33
Graphique 28 : Répartition du personnel académique selon le genre par secteur	33
Graphique 29 : Proportion de femmes et d'hommes dans les facultés, par ordre croissant	34
Graphique 30 : Evolution de la carrière des femmes selon le grade académique	35
Graphique 31 : Evolution de la carrière des femmes selon le grade académique clinique	35
Graphique 32 : Evolution de la proportion de femmes et d'hommes dans le personnel administratif et technique	36

Graphique 33 : Evolution du nombre de femmes et d'hommes ayant pris un congé thématique	37
Graphique 34 : Nombre moyen de jours de formation par catégorie de personnel selon le genre	38
Graphique 35 : Proportion de femmes et d'hommes dans la Formation continue	39
Graphique 36 : répartition des offres de formation continue selon les secteurs	39
Graphique 37 : Proportion de femmes et d'hommes inscrit-es à une formation continue par secteur (2024-2025)	40
Graphique 38 : Evolution de la proportion de femmes candidates à un poste académique vs nommées	41
Graphique 39 : Evolution de la proportion de femmes et d'hommes dans les commissions de sélection	42
Graphique 40 : Proportion de femmes dans les organes de décision	43
Graphique 41 : Comparaison des budgets moyens de convention de recherche, par genre et par secteur	44
Graphique 42 : Catégories de faits de violences sexuelles et sexistes signalés	45
Graphique 43 Statut des personnes plaignantes de violences sexuelles et sexistes	46

## Liste des acronymes

**ADEF** : Administration de l'enseignement et de la formation  
**ADRE** : Administration de la recherche  
**AGL** : Assemblée générale des étudiant-es de Louvain-la-Neuve  
**APH** : Académique payé-e à l'heure (professeur-e invité-e)  
**AREC** : Administration des relations externes et communication  
**ARH** : Administration des ressources humaines  
**ARES** : Académie de recherche et d'enseignement supérieur  
**AVIE** : Administration de la Vie étudiante  
**AIDE** : Service d'aide aux étudiants  
**AUF** : Agence universitaire de la francophonie  
**CASE** : Conseil des affaires sociales et étudiantes  
**CAI** : Coordinateur-trice d'institut  
**CEFO** : Conseil de l'enseignement et de la formation  
**CIO** : Centre d'information et d'orientation  
**CORA** : Corps académique  
**CORTA** : Corps technique et administratif  
**CORSKI** : Corps scientifique  
**CPVS** : Centre de prise en charge de victimes de violences sexuelles  
**CVRC** : Cabinet du Vice-Recteur aux affaires étudiantes  
**CVSS** : Sous-commission du CASE sur les violences sexistes et sexuelles  
**CREF** : Conférence des rectrices et recteurs francophones  
**CUD** : Commission universitaire pour le développement  
**DAF** : Directeur-riche administratif-ve de faculté  
**DHC** : Docteur-e honoris causa  
**DVP** : Dossier de valorisation pédagogique  
**ECTS** : European Credit Transfer System  
**EDI** : Equité diversité et inclusion  
**ETP** : Équivalent Temps plein  
**EVA** : Service d'évaluation en appui à la qualité  
**FIUC** : Fédération internationale des Universités Catholiques  
**F.R.S.- FNRS** : Fonds de la recherche scientifique-  
**FRIA** : Fonds pour la formation à la Recherche dans l'Industrie et dans l'Agriculture  
**FSR** : Fonds spéciaux de recherche  
**FUCE** : Fédération des universités catholiques européennes  
**FWB** : Fédération Wallonie-Bruxelles  
**GREG** : Groupe de recherche en études de genre  
**ILV** : Institut des langues vivantes  
**IUFC** : Institut universitaire de formation continue  
**LLL** : Louvain Learning Lab  
**LLN** : Louvain-la-Neuve  
**OVE** : Observatoire de la vie étudiante  
**PAC** : Personnel académique  
**PAIC** : Projet académique individuel concerté  
**PAT** : Personnel administratif et technique  
**PCG** : Personne de Contact Genre  
**PE** : Programme d'études  
**QOPA** : Service d'appui à la qualité de l'offre des programmes académiques

**PST** : Personnel scientifique temporaire  
**ROI** : Règlement d'ordre intérieur  
**SASE** : Service administratif en support aux étudiant·es  
**SASP** : Service d'analyse, de stratégie et de prospective  
**SERP** : Service de sécurité et de radioprotection  
**SIC** : Service des inscriptions  
**SVIB** : Le Service de la vie étudiante du campus Saint-Louis  
**UE** : Union européenne  
**VAE** : Valorisation des acquis d'expérience  
**WBI** : Wallonie-Bruxelles International

Comme ce fut le cas dans le précédent rapport, ce nouveau rapport est rédigé avec, *suivant les situations, une féminisation des titres et des métiers (doyenne et promotrice), l'usage de la double flexion (dans l'ordre alphabétique : les chercheurs et les chercheuses), le recours à des formulations qui évitent de considérer le masculin comme neutre ou, lorsque cela ne gêne pas trop la lecture, l'utilisation du point médian (par ex. les étudiant·es qui se lit dans sa forme non abrégée les étudiantes et les étudiants)*<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> [www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources/Rapport Etat égalité de genre 2021-2023](http://www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources/RapportEtat%20égalité%20de%20genre%202021-2023), p. 2



## INTRODUCTION

L'UCLouvain se veut un lieu de travail et d'étude inclusif, basé sur la reconnaissance et la valorisation de toutes les diversités : de genre, d'âge, de situation familiale, d'orientation sexuelle, d'état de santé actuel et futur, de culture, d'origine ethnoraciale<sup>2</sup>, d'origine sociale, de niveau de formation, de conviction religieuse ou philosophique, etc. Ces diversités constituent l'éventail des richesses de notre communauté universitaire. L'égalité (des chances) constitue dès lors un principe que l'UCLouvain s'engage à porter et promouvoir en son sein. L'institution se doit donc de créer un environnement de travail et d'étude de qualité, où les personnes comprennent, apprécient et valorisent la diversité de chacun et chacune.

C'est dans ce contexte institutionnel, cherchant sans cesse l'évolution vers plus d'inclusion, que l'UCLouvain publie son nouveau rapport faisant état de l'égalité de genre pour la période 2023-2025<sup>3</sup>. Celui-ci s'inscrit dans la continuité des précédents rapports<sup>4</sup> en se basant sur le canevas commun des universités de la FWB et du F.R.S.-FNRS. Il évolue toutefois vers l'analyse des principes d'équité, diversité et inclusion, qui prennent progressivement une part grandissante au sein des structures et dans les actions. Ainsi, l'UCLouvain a adopté en septembre 2024 son « Gender, Equity, Diversity and Inclusion Plan » (GEDIP<sup>5</sup>), représentant son plan d'action en faveur du genre avec une ouverture sur d'autres aspects de la diversité, dans une perspective intersectionnelle. Les thématiques prioritaires y ont été déclinées en mesures et actions reflétant au mieux cette diversité, dans la limite des données disponibles.

Les objectifs du présent rapport, au-delà de répondre aux exigences européennes en matière de Gender Equality Plan, sont multiples. Il a non seulement pour objectif premier de dresser un état des lieux de l'évolution de l'égalité des genres au sein de l'UCLouvain mais aussi de fournir des pistes de réflexion sur ce qui peut être amélioré afin d'offrir un cadre de travail et de vie le plus adéquat possible pour toute la communauté universitaire<sup>6</sup>.

Afin d'avoir le constat le plus large et précis possible mais aussi afin de respecter les canevas prescrits, le présent rapport se présente comme suit :

- une première partie se concentre sur les données chiffrées<sup>7</sup> et présente les évolutions en matière de genre<sup>8</sup> dans différentes catégories ; la communauté étudiante, le personnel, les structures de gouvernances, la recherche et enfin la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Ces données chiffrées constituent la base du monitoring affiché dans le GEDIP (Domaine 0 – Évaluation, monitoring et structures transversales -mesures 0.1.5 et 0.1.6).

---

<sup>2</sup> La notion de « race » est à comprendre ici comme une construction sociologique, et non une réalité biologique. En référence aux travaux de Guillaumin (1981), nous considérons qu'il s'agit d'une notion utile pour décrire les rapports sociaux de domination qui organisent les sociétés, afin de dénoncer les phénomènes de « racisme », encore trop souvent invisibilisés (Guillaumin, C. (1981). « *Je sais bien mais quand même* » ou les avatars de la notion de race. *Le Genre humain*, 1(1), 55-64. <https://doi.org/10.3917/lgh.001.0055>)

<sup>3</sup> Années académiques 2023-2024 et 2024-2025

<sup>4</sup> [www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources/RapportEtategalitedegenre2021-2023](http://www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources/RapportEtategalitedegenre2021-2023)

<sup>5</sup> [www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources/GEDIP](http://www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources/GEDIP)

<sup>6</sup> À la suite de la fusion qui a permis de lier l'UCLouvain et l'Université Saint-Louis à partir de l'année académique 2023-2024, les données relatives au site UCLouvain Bruxelles Saint Louis sont pour la plupart intégrées dans le présent rapport

<sup>7</sup> Les données proviennent principalement des données du Reporting institutionnel (service d'analyse, de stratégie et de prospective - SASP) et ont été récoltées entre avril 2025 et, pour certaines, octobre 2025. En l'absence d'autres sources explicitement référencées, ce sont ces mêmes données de SASP qui sont utilisées

<sup>8</sup> La référence au genre indique le statut de l'état civil, il s'agit donc d'une vue binaire qui ne reflète pas toutes les identités de genre

- Une seconde partie, plus narrative, retrace les faits, mesures et actions marquants en matière de genre et d'évolution vers une politique d'équité-diversité-inclusion.

## PARTIE 1 : DONNEES CHIFFREES

Cette première partie du rapport est consacrée à l'analyse quantitative de l'égalité de genre<sup>9</sup> et de la diversité au sein de l'UCLouvain pour la période couvrant les années académiques 2023-2024 et 2024-2025. Conformément au canevas commun aux universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S.-FNRS, elle présente une série de données et d'indicateurs permettant de représenter la situation respective des femmes et des hommes au sein de l'institution. L'objectif est ici de dresser un état des lieux précis afin de pouvoir identifier les progrès mais aussi les difficultés et les déséquilibres qui pourraient persister, pour ensuite mieux cibler les actions à poursuivre ou à initier.

Cette analyse chiffrée répond également à une exigence européenne. En effet, l'existence d'un plan pour l'égalité de genre (Gender Equality Plan - GEP) est devenue un critère d'éligibilité pour les programmes de financement européens du programme cadre européen pour la recherche et l'innovation, Horizon Europe<sup>10</sup>. La collecte et l'analyse de données ventilées par genre constitue l'une des quatre conditions de validité d'un GEP.

Les données présentées dans cette première partie du rapport couvrent les principales composantes de la communauté universitaire (étudiant·es, personnel et structures) et s'articulent autour des cinq thématiques prioritaires identifiées au niveau européen pour la politique de genre<sup>11</sup>.

D'abord, la communauté étudiante est décrite par l'évolution des effectifs, la répartition par secteur. Une attention particulière est portée aux filières des sciences et technologies, ingénierie et mathématiques (STEM), souvent marquées par une sous-représentation féminine, tandis que d'autres filières sont au contraire marquées par une sur-représentation féminine. Ensuite, sont analysés les choix d'orientation des étudiant·es de première génération, ainsi que le parcours des doctorant·es. Un bref focus sur d'autres aspects de la diversité tels que la nationalité d'origine et les étudiant·es à besoins spécifiques (aide sociale, Peps'in) est également présenté.

Le personnel et le développement de carrière constituent l'une des thématiques de la politique de genre visant à augmenter le recrutement des femmes et des groupes minorisés. Cette section détaille la répartition des femmes et des hommes au sein des corps académique, scientifique, administratif et technique. Ensuite, la parité homme-femme dans le leadership et les organes de décision (la composition des organes décisionnels et des commissions de recrutement) montre la représentation des femmes dans ces instances.

Du point de vue de la recherche, une analyse exploratoire de la répartition des conventions de recherche et des budgets alloués aux titulaires de conventions est entrepris.

---

<sup>9</sup> L'expression « égalité de genre » a été utilisée tout au long de ce rapport, il convient toutefois de noter que les données montrent en réalité l'égalité homme-femme car à ce jour nous ne disposons pas d'informations relatives aux autres identités de genre (personnes cisgenres-transgenres ou non binaires)

<sup>10</sup> Horizon Europe guidance on gender equality plans disponible sur <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

<sup>11</sup> Horizon Europe guidance on gender equality plans – detailed guidance on the recommended content-related GEP building blocks (p. 32-48)

Quant aux données relatives aux violences sexistes et sexuelles, celles-ci sont issues des rapports du Programme Respect<sup>12</sup>. Elles confirment l'importance de poursuivre l'important travail mis en place par l'institution. Elles montrent que la grande majorité des victimes sont des femmes et que les personnes mises en cause sont le plus souvent des hommes, qu'il s'agisse d'étudiants, de membres du personnel (notamment académique) ou de tiers.

Enfin, en matière d'équilibre des temps de vie, le rapport montre des données relatives aux congés thématiques et au temps partiel, illustrant la nécessité de développer encore davantage une culture du "care", une priorité déjà largement développée par les services de l'Administration des ressources humaines et par la politique du personnel qui y est déployée.

---

<sup>12</sup> Lancé en mars 2022, le **programme Respect** de l'UCLouvain visait à renforcer et améliorer les dispositifs existants mais aussi à engager des réformes structurelles après une évaluation complète de la situation par un comité indépendant : [www.uclouvain.be/fr/respect/programme-respect](http://www.uclouvain.be/fr/respect/programme-respect)

# 1. La communauté étudiante

## 1.1. Évolution des effectifs globaux et par secteurs<sup>13</sup>

Cette première section s'intéresse à **l'analyse genrée de la communauté étudiante** de l'université. Elle couvre les différents cycles d'études, depuis l'inscription en bachelier jusqu'à l'obtention du doctorat, et montre les tendances en matière de féminisation, de choix d'orientation, de réussite et d'internationalisation.

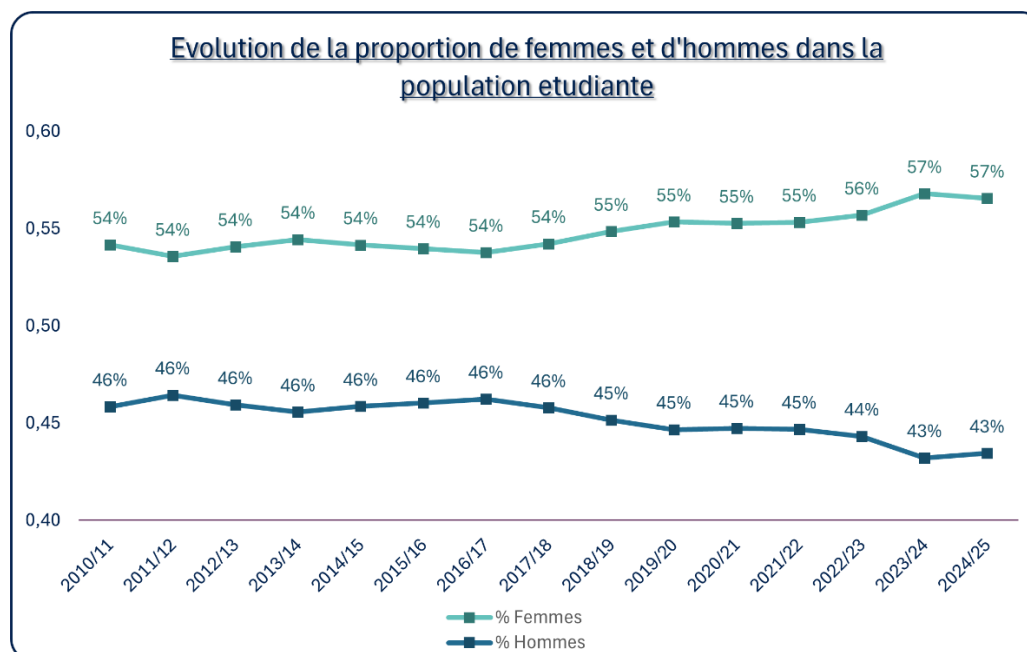
L'analyse des effectifs totaux révèle une féminisation globale et croissante de la population étudiante. Cependant, derrière cette parité apparente, se cachent des disparités sectorielles, notamment une sous-représentation féminine persistante dans les filières STEM (Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques). Un examen des choix d'orientation des étudiant-es de première génération confirme également la persistance de stéréotypes de genre.

Cette section aborde également la **dimension internationale de notre communauté étudiante**, en montrant son évolution et en présentant les principales nationalités représentées.

Enfin, une attention est portée au parcours doctoral, où l'on observe une progression vers la parité des inscriptions, mais où des déséquilibres subsistent.

### Effectifs totaux

Le graphique ci-dessous présente l'évolution de la proportion de femmes et d'hommes dans la population étudiante sur une période allant de l'année académique 2010-2011 à 2024-2025.



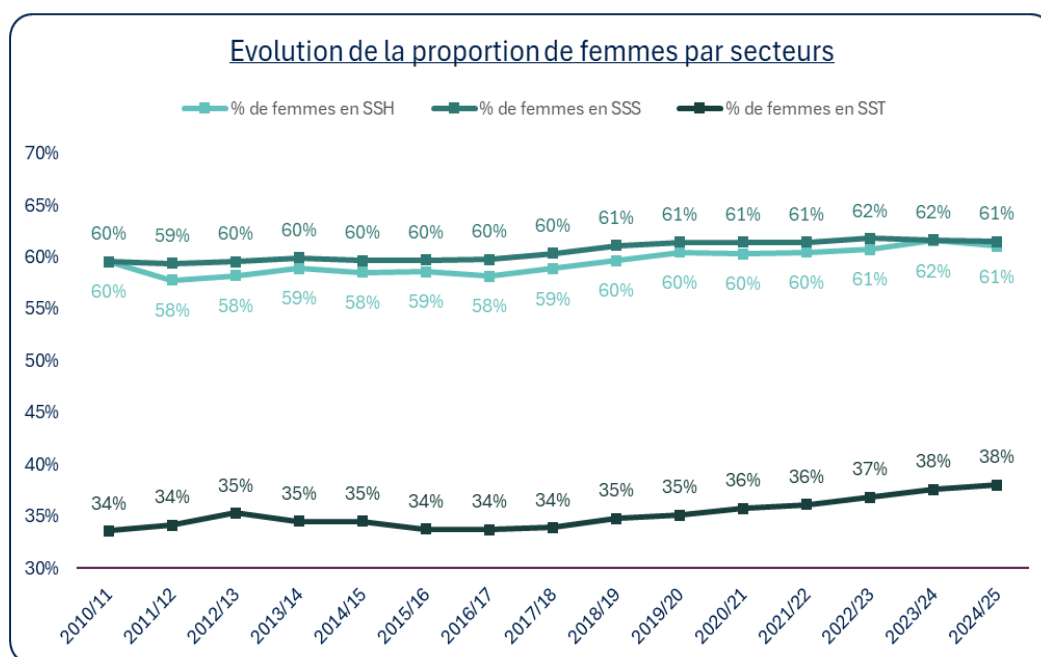
Graphique 1 : Evolution de la proportion de femmes et d'hommes dans la population étudiante (1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> cycles)

<sup>13</sup> Source des données : Reporting Institutionnel – rapports étudiants (année académique 2024-2025 coupe de fin d'année académique) – résultats exprimés en nombre d'étudiant-es

On constate une tendance relativement stable. Une légère augmentation de la proportion de femmes à partir de 2023-2024 reflète la prise en compte des données du site de Bruxelles St Louis (site où la proportion de femmes était de 64 % en 2023-2024).

Ces chiffres montrent que la répartition globale dans les études à l'UCLouvain penche plus nettement du côté féminin. Toutefois, même si les femmes sont majoritaires de manière globale, cela ne signifie pas nécessairement que la représentation féminine est équilibrée dans toutes les filières. Nous verrons plus loin que certaines orientations sont marquées par une sous-représentation féminine et d'autres, masculine.

### Effectifs par secteurs



Graphique 2 : Evolution de la proportion des étudiantes par secteurs

Ce graphique illustre l'évolution de la proportion d'étudiantes dans trois grands secteurs d'enseignement de l'université entre l'année académique 2010-2011 et 2024-2025.

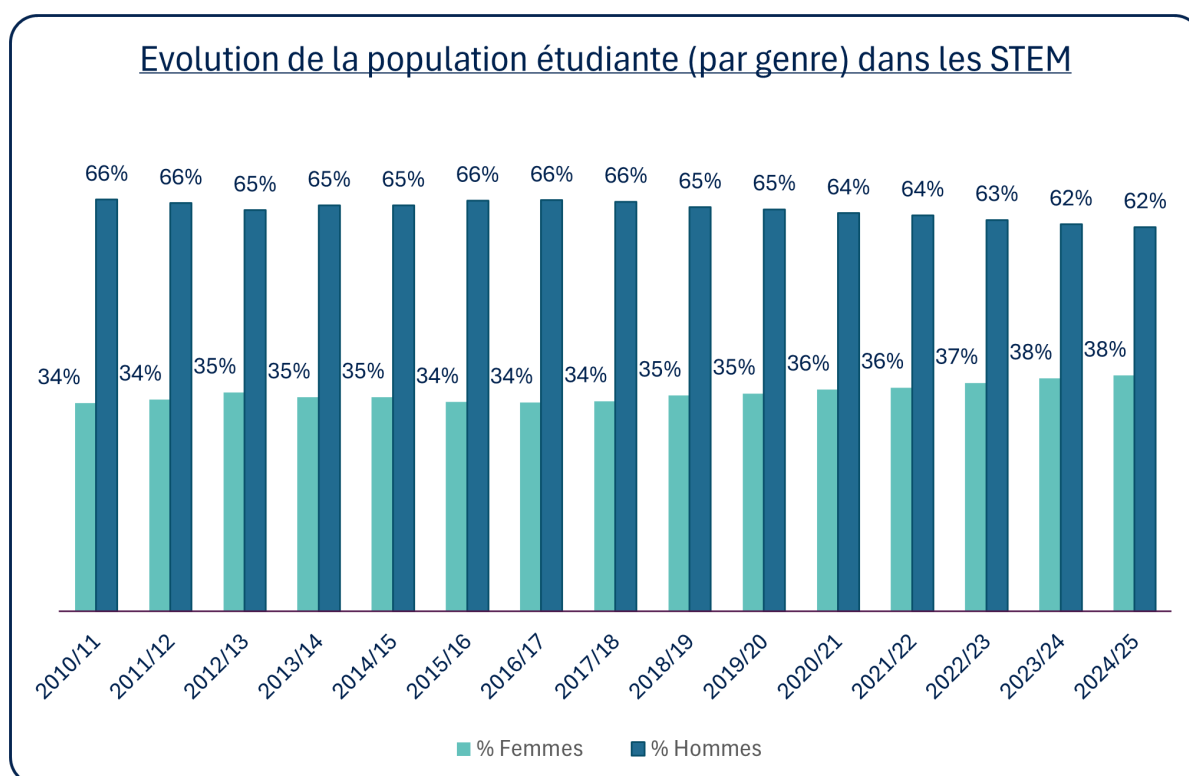
Dans le **secteur des sciences humaines (SSH)**, on note une proportion stable d'étudiantes autour de 60 % pendant toute la période, avec une augmentation à partir de 2023-2024 due à la prise en compte des données du site Bruxelles Saint-Louis. La situation est comparable dans le **secteur des sciences de la santé (SSS)** avec une proportion de femmes très légèrement inférieure à SSH mais globalement en augmentation. Enfin, dans le **secteur des sciences et technologies (SST)**, la proportion de femmes est nettement plus faible mais en progression continue, passant de 34 % en 2010-2011 à 38 % en 2024-2025.

En conclusion, les étudiantes sont majoritaires en SSH et SSS. En SST, bien que la proportion reste inférieure à 40 %, la tendance est à l'augmentation de la proportion d'étudiantes, ce qui pourrait indiquer un meilleur accès ou attrait progressif des femmes pour les filières scientifiques et technologiques.

## 1.2. Focus sur les STEM : déséquilibres persistants et tendances

### Etudiant-es dans les STEM

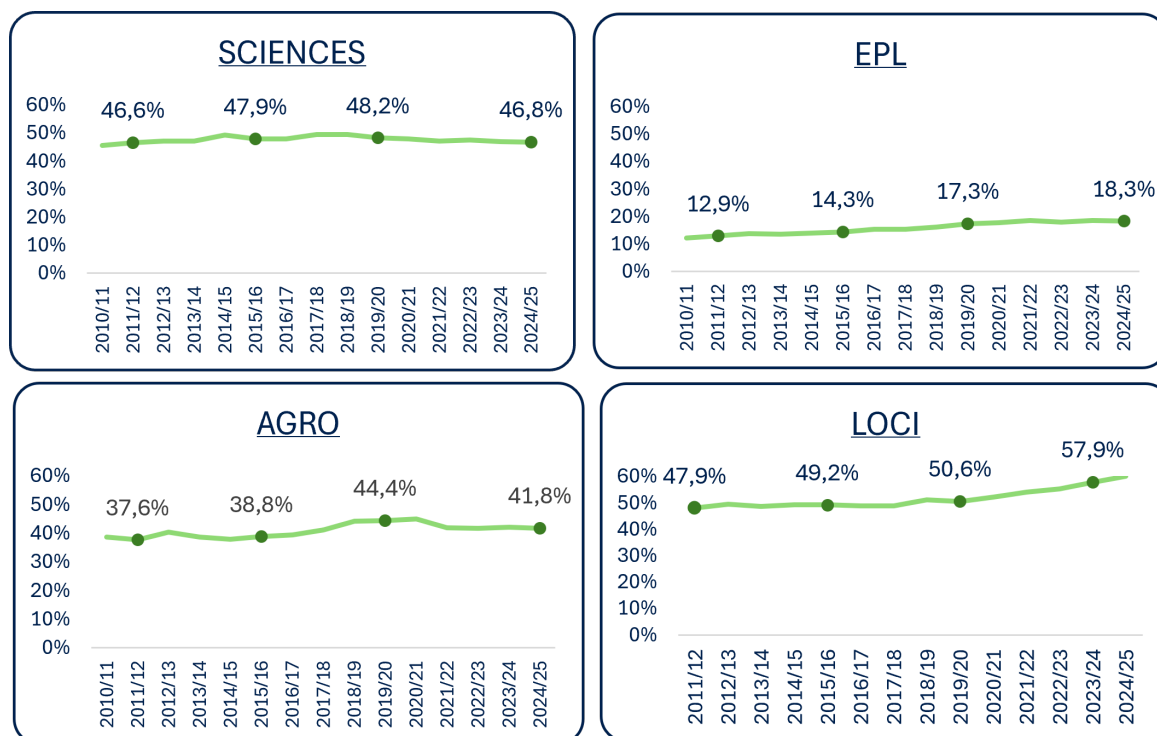
On constate actuellement des déséquilibres de genre dans les domaines d'études des STEM (*Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques*). Ces déséquilibres se traduisent par une sous-représentation des femmes dans ces filières. On remarque toutefois que, bien que toujours minoritaires, les femmes voient leur proportion augmenter progressivement, passant de 34 % en 2010 à 38 % en 2024-2025.



Graphique 3: Evolution de la population étudiante (par genre) dans les STEM

Au sein même du **secteur des sciences et technologies**, on constate également certaines disparités dans la proportion de femmes selon le domaine d'études choisi. Ainsi, le graphique suivant (graphique 4) illustre la proportion des étudiantes par formation dans le domaine des sciences et technologies constituant les différentes facultés des STEM (Sciences, Bioingénieur-es, EPL, LOCI) sur plus de dix années académiques. On note une représentation stable dans le temps et une concentration plus importante des femmes dans les facultés des sciences et des bioingénieurs, une progression dans la faculté d'architecture (LOCI), et une présence nettement plus faible à l'École Polytechnique de Louvain (EPL).

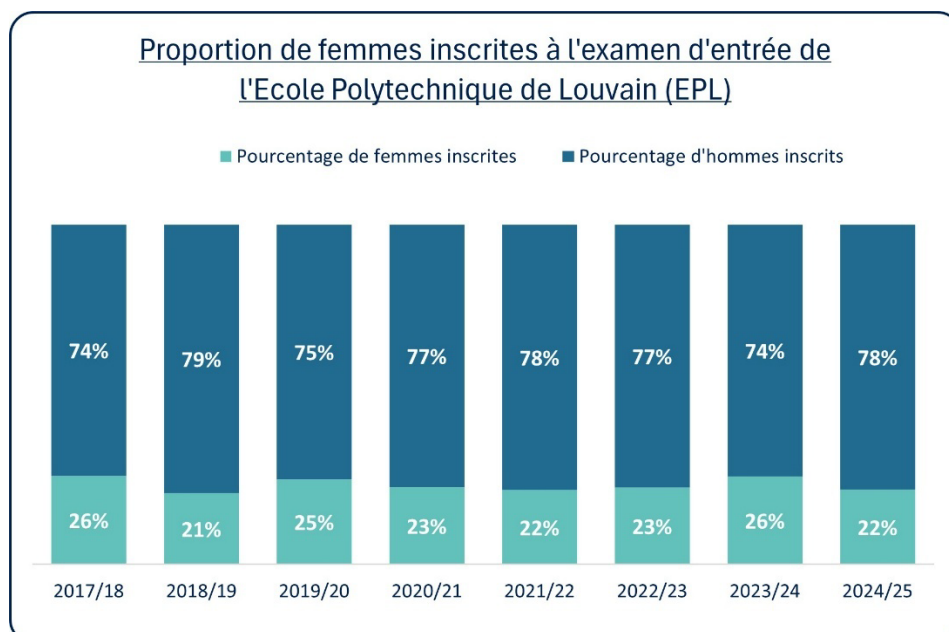
## Rapport sur l'état de l'égalité de genre et la diversité



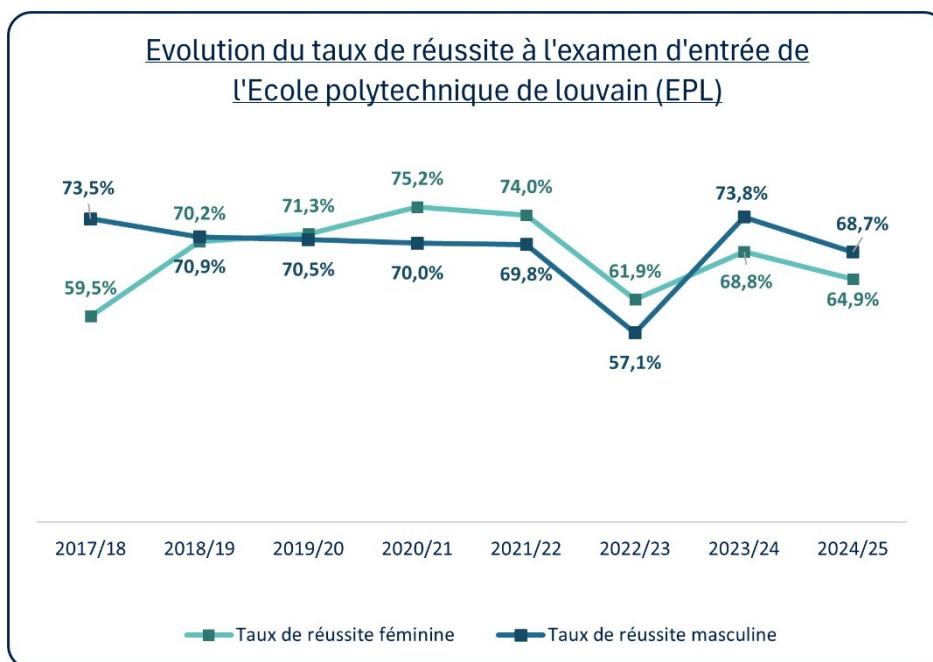
Graphique 4 : Proportion des étudiantes dans le domaine des sciences et technologie (facultés des STEM)

### L'examen d'entrée aux études d'ingénieur-e civil-e

Les graphes 5 et 6 montrent que les femmes restent minoritaires parmi les candidat-es à l'examen d'entrée de l'École Polytechnique de Louvain (environ 22 à 26 % des inscrits et inscrites chaque année). Leur taux de réussite est globalement similaire, voire certaines années supérieur à celui des hommes (entre 2018 et 2022).



Graphique 5 : Proportion de femmes et d'hommes dans les inscriptions à l'examen d'entrée pour les études d'ingénieur-e civil-e



Graphique 6 : Evolution du taux de réussite à l'examen d'entrée aux études d'ingénieur-e civil-e

Une première analyse suggère que la sous-représentation féminine dans les études d'ingénieur-e civil-e ne serait pas liée à des performances moindres lors de l'examen, mais plutôt à des facteurs en amont, tels que les choix d'orientation ou encore l'auto-sélection des étudiantes.

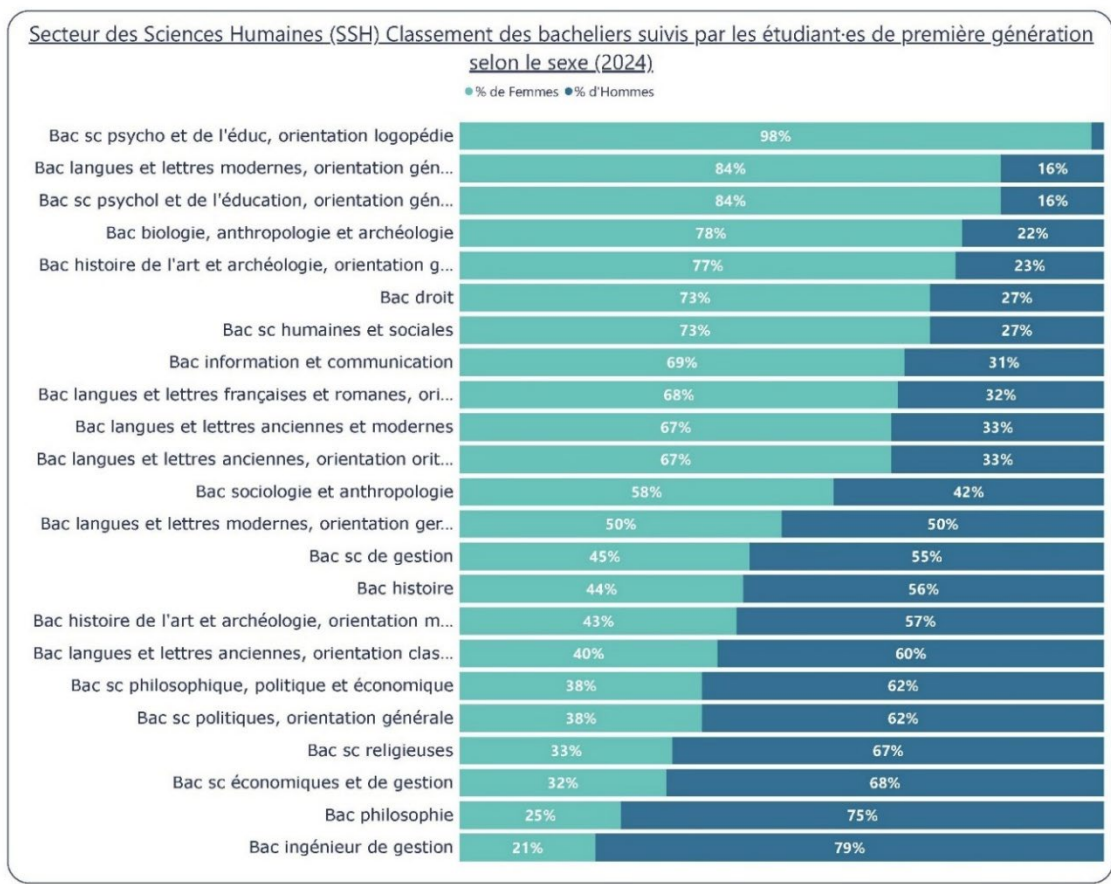
### 1.3. Étudiant-es de première génération : choix de filières et stéréotypes

#### Etudiant-es de première génération

Les chiffres qui suivent se réfèrent à l'année académique 2024-2025<sup>14</sup>. Cette analyse se présente sous forme d'une répartition de genre et montre surtout les choix féminins et masculins sans notion d'effectifs<sup>15</sup>. Comme le montre le graphique suivant, dans le **secteur des sciences humaines (SSH)**, les bacheliers suivis par les étudiant-es de première génération présentent une répartition genrée marquée selon les filières. Certaines orientations se démarquent par une féminisation très forte (bachelier en logopédie, où 98 % des étudiant-es sont des femmes). Les formations en langues et lettres modernes, en psychologie et sciences de l'éducation ou encore en droit montrent également une large majorité féminine (entre 74 % et 84 %). À l'opposé, plusieurs filières sont largement masculines : le bachelier en ingénieur de gestion est celui qui attire le plus d'hommes, représentant 79 % des inscrit-es. Quelques filières, comme la sociologie, l'anthropologie ou les langues et lettres germaniques, sont assez paritaires.

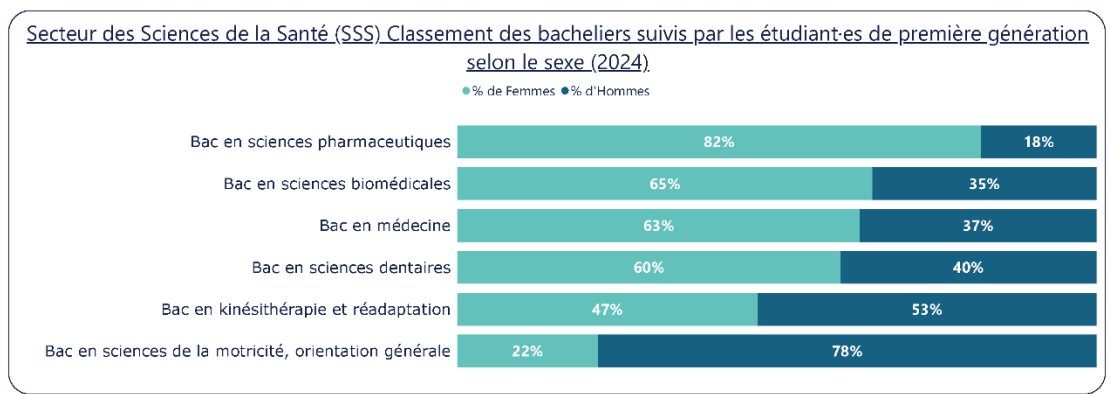
<sup>14</sup> Ces chiffres n'incluent pas les données du site Bruxelles Saint Louis

<sup>15</sup> Voir les résultats totaux classés selon les effectifs féminins en Annexe 1



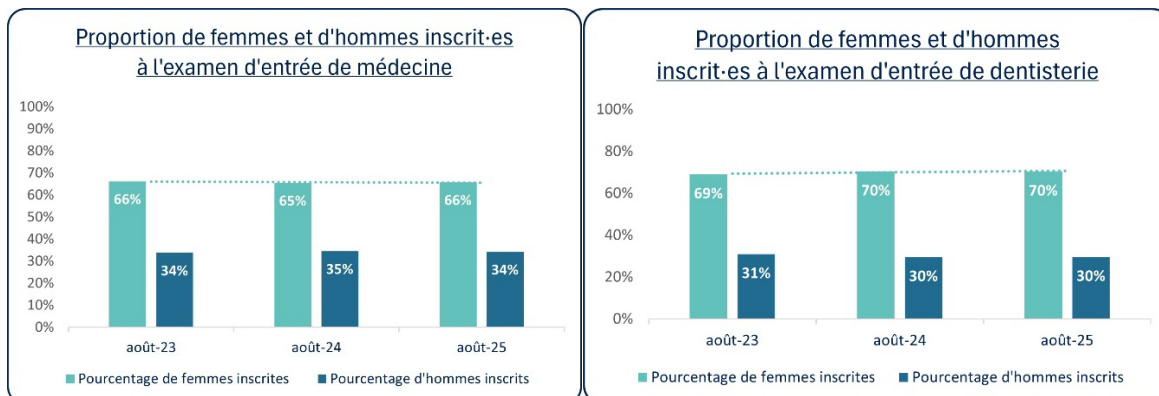
Graphique 7 : Classement des bacheliers suivis par les étudiant-es de première génération selon le sexe

Dans le **secteur des sciences de la santé (SSS)**, les étudiant-es de première génération se répartissent de manière différenciée selon le genre, en fonction du bachelier choisi. Certaines filières attirent largement les femmes. Ainsi, dans les sciences pharmaceutiques, elles représentent 82 % des inscrit-es. Viennent ensuite les sciences biomédicales (65 %), la médecine (63 %) et les sciences dentaires (60 %). Cependant, en kinésithérapie et réadaptation, les hommes sont légèrement majoritaires (53 %), en particulier dans le bachelier en sciences de la motricité, orientation générale, où à peine 22 % des inscrit-es sont des femmes.

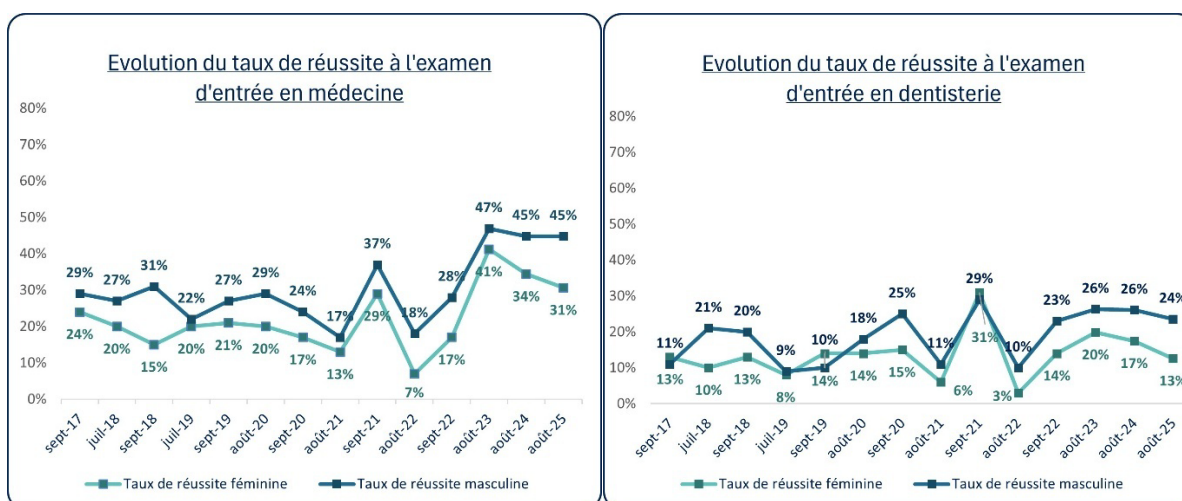


Graphique 8 : Classement des bacheliers suivis par les étudiant-es de première génération selon le sexe dans le secteur des sciences de la santé

En ce qui concerne les examens d'entrée – devenus concours en 2023-2024- aux études de médecine et dentisterie<sup>16</sup>, ceux-ci sont organisés par l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES). Les tableaux ci-dessous retracent l'évolution du taux de réussite pour les femmes et pour les hommes de 2017 à 2025 en médecine et en dentisterie.



Graphique 9 : Proportion de femmes et d'hommes présentes aux concours d'entrée des études de médecine et dentisterie



Graphique 10 : Evolution des taux de réussite aux examens d'entrée puis concours des études de médecine et dentisterie

L'examen de l'évolution des taux de réussite aux examens et concours d'entrée aux études de médecine et de dentisterie nous montre que les hommes y réussissent proportionnellement mieux que les femmes.

En ce qui concerne le nombre d'inscrit-es<sup>17</sup> depuis la transformation de l'examen en concours<sup>18</sup>, il apparaît que pour les concours de médecine, les femmes sont au départ plus nombreuses à s'inscrire que les hommes (voir graphique 9), mais qu'elles réussissent finalement moins bien : en 2025, 66 % des inscrit-es sont des femmes mais seulement 31 % de celles-ci sont lauréates. Ceci se constate

<sup>16</sup> Source : données ARES

<sup>17</sup> Les données reprennent comme personnes inscrites, les personnes réellement présentes le jour du concours.

<sup>18</sup> A partir de l'année académique 2023-2024, l'examen d'entrée a été remplacé par un concours et s'organise désormais en une seule session

également dans le concours d'entrée aux études de dentisterie, où 70% des inscriptions sont féminines mais seulement 13% des lauréates sont des femmes.

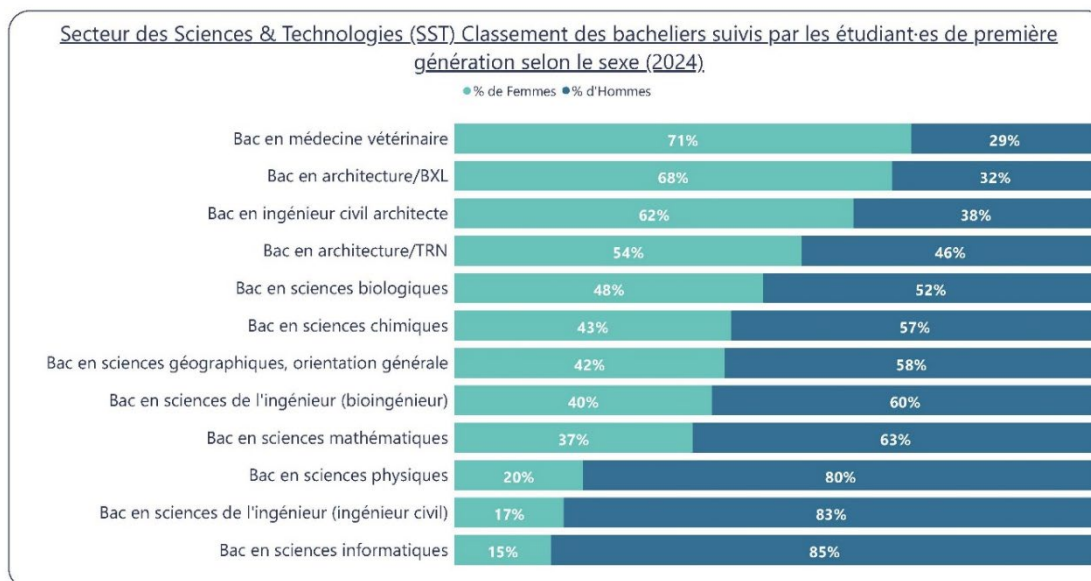
Une hypothèse pour expliquer cette inégalité de réussite féminine réside dans l'utilisation de questionnaires à choix multiple (QCM) avec cotation négative. En effet, les résultats d'une étude statistique sur la réussite selon le type de questionnaire <sup>19</sup> montrent que d'une part, les examens utilisant des QCM avec pénalité (cotation négative) auraient une moins bonne valeur prédictive de la réussite globale, et d'autre part, qu'il existerait un biais de genre dans les réponses à ce type de questionnaire. Les femmes réaliseraient de moins bonnes performances à l'examen avec pénalité, préférant s'abstenir de répondre, plus souvent que les hommes. L'analyse pointe également que cet effet toucherait les étudiantes présentant les meilleures habiletés académiques. Ce seraient en réalité des variables personnelles liées à la confiance en soi et à la gestion du stress qui seraient évaluées par les QCM à points négatifs, et non les habiletés académiques. Un concours d'entrée organisé selon le principe des questionnaires à choix multiples avec cotation négative serait, selon cet angle de vue, défavorable à la réussite féminine, ce qui expliquerait en partie les disparités constatées. Il existe probablement d'autres explications possibles, qui seront recherchées dans la littérature et auprès d'experts pour une future édition de ce rapport.

Enfin, dans le **secteur des sciences et technologies (SST)**, les données révèlent une répartition genrée particulièrement marquée parmi les étudiants et étudiantes de première génération. Certaines filières comptent majoritairement des femmes, comme la médecine vétérinaire où elles représentent 71 % des inscrites, ou encore l'architecture (68 %) et les sciences de l'ingénieur avec orientation architecture (62 %).

Dans les domaines comme les sciences biologiques et chimiques, la parité est équilibrée. Mais dès que l'on entre dans les filières plus techniques et mathématiques, l'écart se creuse de manière significative. Les sciences informatiques comptent ainsi seulement 15 % de femmes, l'ingénierie orientation civile 17 %, les sciences physiques 20 % et les mathématiques 37 %, montrant que ces filières restent largement fréquentées par les hommes.

---

<sup>19</sup> Article « QCM à points négatifs au début de l'enseignement supérieur : échecs abusifs et biais de genre », Jean-Marc Braibant, François-Marie Gerard, Etienne Billat, 2023 <https://revue.ljeei.online/index.php/info/article>

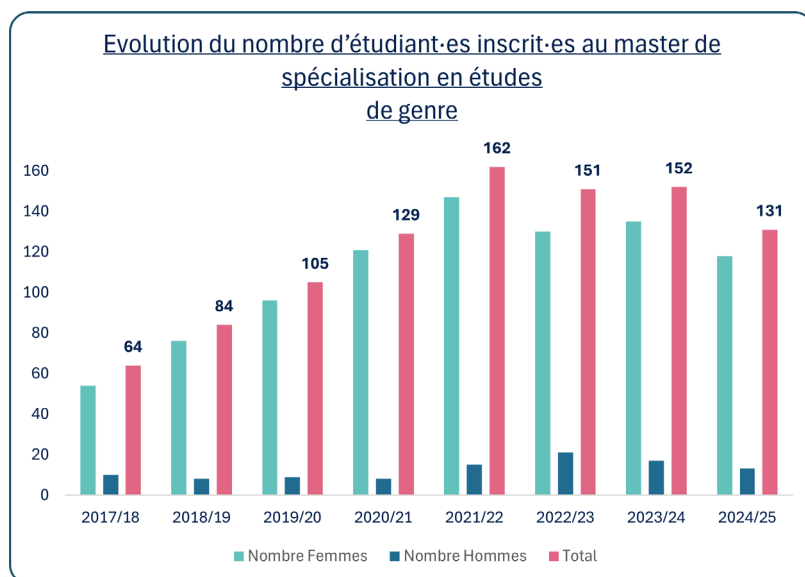


Graphique 11 : Classement des bacheliers suivis par les étudiant-es de première génération selon le sexe dans le secteur des sciences et technologies

En conclusion, les données montrent que les choix de filières des étudiant-es de première génération restent fortement genrés. Les femmes se concentrent majoritairement dans les sciences humaines et certaines filières des sciences de la santé alors que les hommes préfèrent les domaines techniques et informatiques. Dans les concours de médecine et dentisterie, les hommes réussissent proportionnellement mieux malgré une participation féminine plus élevée. Comme indiqué plus haut, certaines études sur les QCM à cotation négative avancent qu'il y aurait un biais défavorable aux femmes, davantage lié à leur rapport au risque qu'à leurs compétences.

## 1.4. Master en études de genre : évolution et profil des inscrit-es

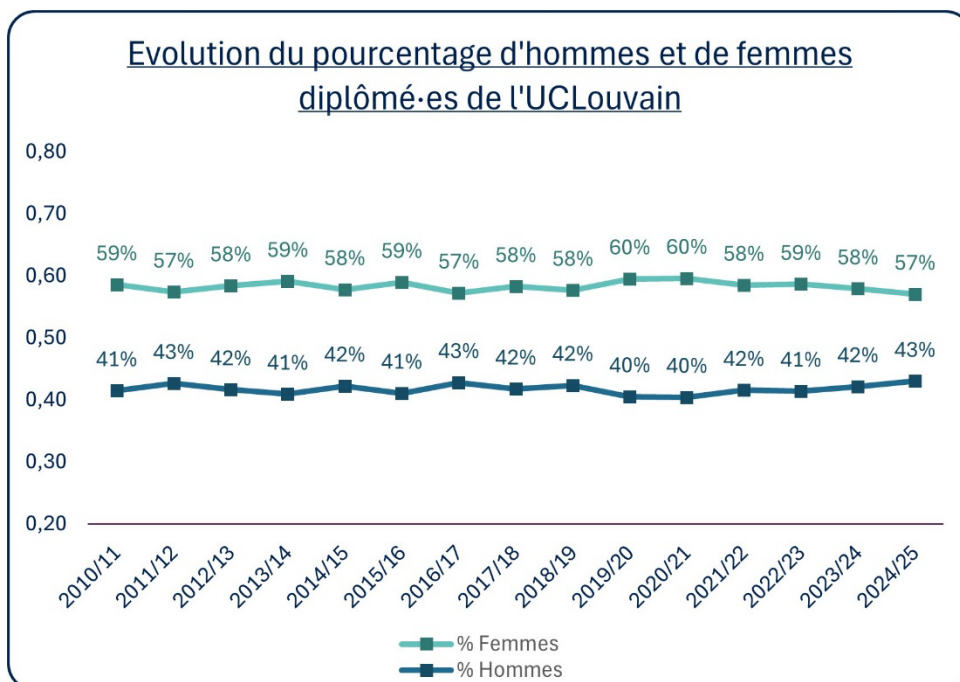
Le programme de master en études de genre (formation de 60 crédits) a été lancé en 2017-2018 en collaboration avec les cinq autres universités francophones du pays. Cette formation en études de genre met en commun les expertises des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles dans ce domaine, en créant ou fédérant des unités d'enseignement spécifiques et originales. Elle rencontre un enjeu sociétal majeur en entendant participer à la lutte contre toutes les discriminations, les assignations genrées et les stéréotypes, ainsi qu'à la promotion de l'équilibre, de l'égalité et de la diversité.



Graphique 12 : Evolution des inscriptions au master de spécialisation en études de genre

L'évolution du nombre d'étudiant-es inscrit-es au master de spécialisation en études de genre entre 2017-2018 et 2024-2025 montre toutefois une évolution mitigée. Le programme a connu une croissance particulièrement marquée au cours de ses premières années : de 64 étudiant-es en 2017-2018, le nombre d'inscriptions est passé à 162 en 2021-2022, soit une progression de plus de 150 %. Depuis 2021-2022, on observe une tendance à la stabilisation, voire un léger recul. Les effectifs oscillent autour de 150 étudiant-es en 2022-2023 et 2023-2024, avant de diminuer à 131 en 2024-2025. La répartition hommes/femmes confirme par ailleurs une tendance structurelle : le master attire principalement un public féminin, largement majoritaire chaque année. Les hommes demeurent présents mais représentent une part très minoritaire, moins de 15 % des effectifs selon les années.

## 1.5. Diplômé-es : évolution et parité



Graphique 13 : Evolution du pourcentage de femmes et hommes diplômé-es (1er, 2ème et 3ème cycles)

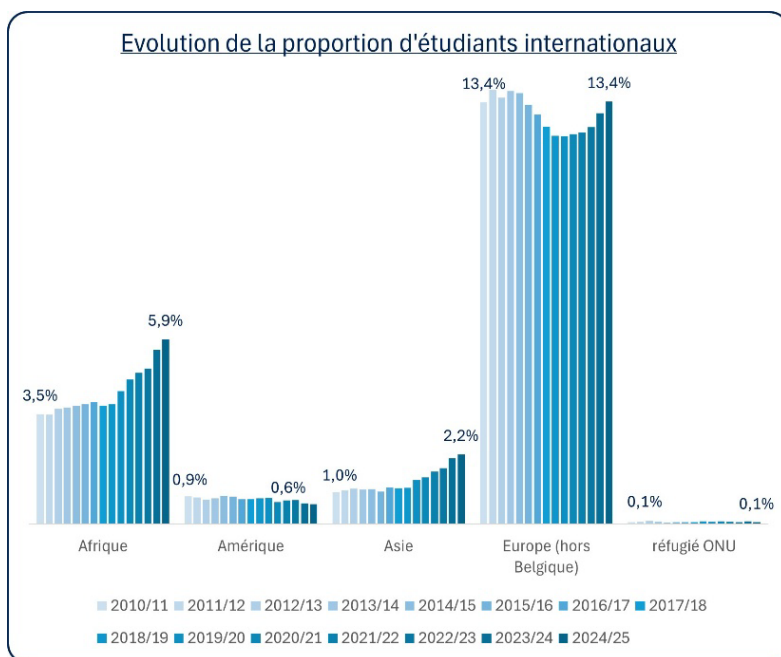
L'analyse des données de diplomation entre 2010-2011 et 2024-2025 met en évidence une stabilité constante dans la répartition hommes-femmes. Depuis quinze ans, les étudiantes représentent systématiquement entre 57 % et 60 % des diplômé-es, tandis que les étudiants se situent autour de 40 à 43 %. Bien qu'il ne s'agisse pas des mêmes cohortes, ces résultats sont à mettre en lien avec les effectifs d'inscriptions au bachelier. Ainsi, en 2024-2025, 57 % des personnes inscrites étaient des femmes et la même proportion était diplômée la même année.

## 1.6. Au-delà du genre : internationalisation de la population étudiante

Depuis 2010, on constate une internationalisation accrue de la population étudiante. Ainsi, on observe une augmentation relative du nombre d'étudiant-es issues d'un pays d'Afrique (+ 2.38 % soit + 1.356 inscrit-es entre 2010 et 2024) ou d'Asie (+1.23 % soit + 598 inscrit-es).

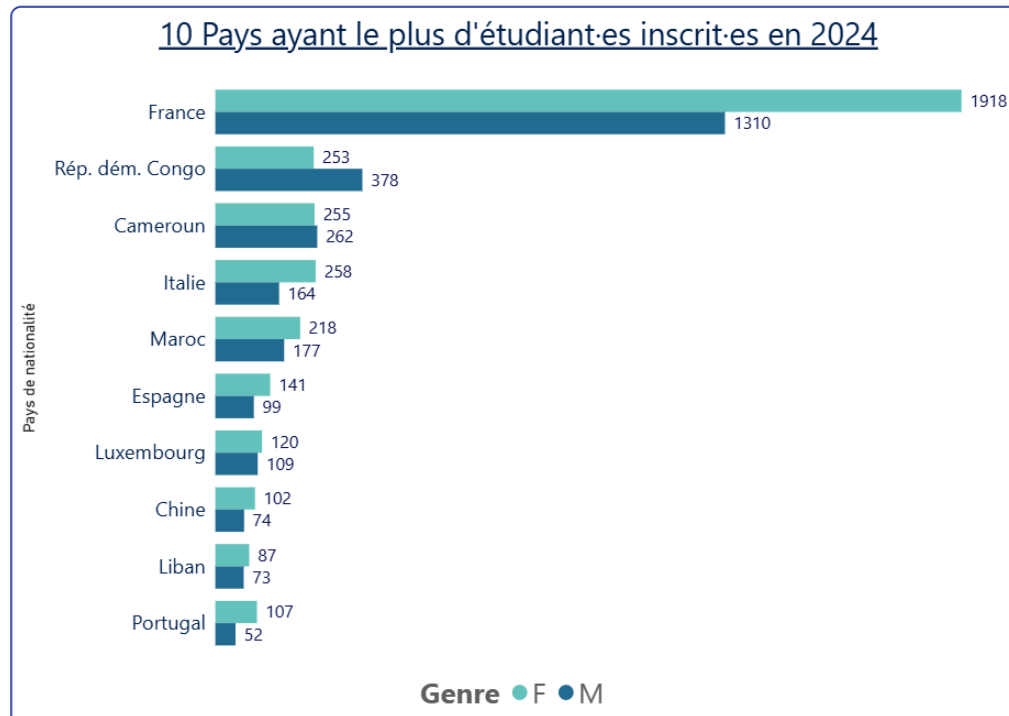
L'UCLouvain propose également un programme d'accès à l'université à destination des réfugié-es, Access2University<sup>20</sup>, qui compte entre 20 et 35 étudiant-es selon les années.

<sup>20</sup> Programme d'un an visant à préparer des (candidat-es) réfugié-es à reprendre des études supérieures en Belgique francophone, grâce à des cours de français au niveau universitaire et à la découverte de l'environnement académique UCLouvain - <https://www.uclouvain.be/fr/international/access2university>



Graphique 14 : Evolution de la proportion d'étudiant-es internationaux

En termes d'effectifs, hormis les étudiants et étudiantes belges, en 2024 les nationalités se distribuent comme suit :



Graphique 15 : Classement des 10 nationalités les plus représentées parmi les étudiant-es étranger-es (tous cycles confondus)

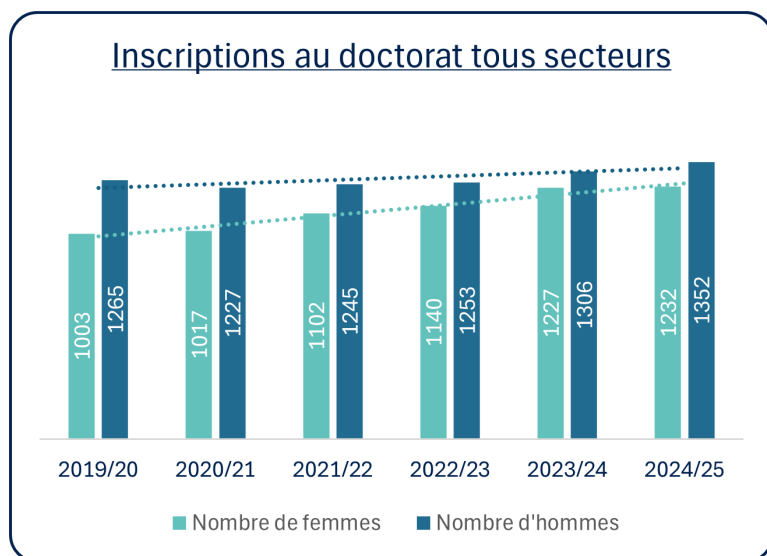
On observe ici que la majorité des étudiant·es est de genre féminin, à l'exception des étudiant·es en provenance de RDC et du Cameroun.

Il est important d'observer que l'analyse ci-dessus reflète les informations disponibles en termes de nationalités enregistrées dans les bases de données UCLouvain<sup>21</sup>. Au moment de la rédaction de ce rapport, dans le cadre d'une approche intersectionnelle, une réflexion est en cours pour la réalisation d'un travail plus fin de collecte et d'analyse des données, qui permettrait de mieux documenter les caractéristiques et parfois les difficultés particulières, rencontrées par les étudiant·es internationaux/internationales et susceptibles d'impacter leur réussite aux examens.

## 1.7. Doctorant·es : inscriptions, diplômes, durée et tendances

Durant l'année académique 2024-2025, le nombre d'étudiant·es totaux **inscrit·es** au doctorat s'élevait à 2.620 personnes<sup>22</sup>

Les graphiques suivants mettent en évidence une progression constante de la part des femmes inscrites au doctorat entre 2019 et 2024, tous secteurs confondus. Bien que les hommes demeurent légèrement plus nombreux, l'écart entre les genres tend à se réduire.

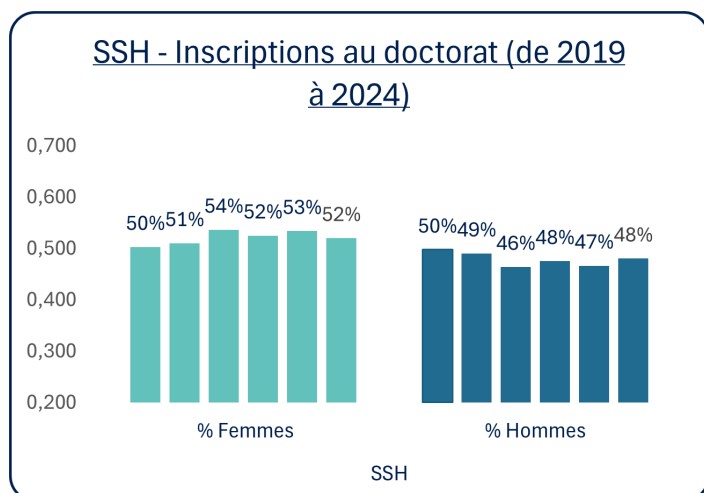


Graphique 16 : Evolution des inscriptions au doctorat selon le genre

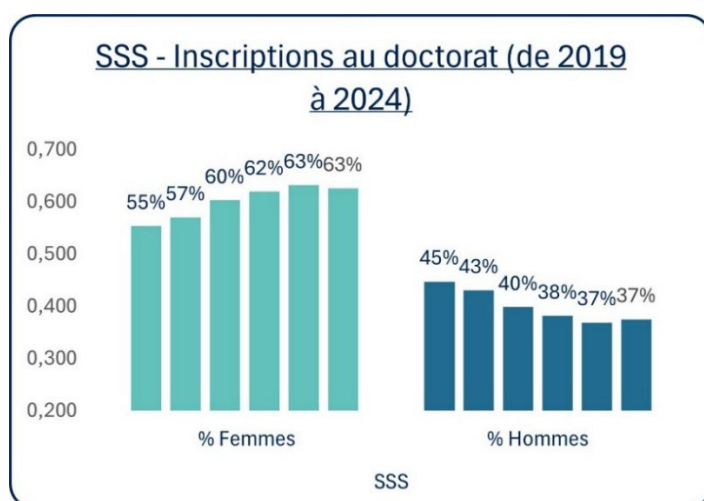
Cette évolution globale est principalement marquée dans le **secteur des sciences humaines (SSH)** ainsi que dans le **secteur des sciences de la santé (SSS)** où les femmes sont majoritaires. Le **secteur SSH** présente une répartition relativement équilibrée entre les genres, tandis que le **secteur SSS** connaît une féminisation marquée au fil des années.

<sup>21</sup> Source des données : Reporting Institutionnel. Notons que les étudiant·es ayant une double nationalité ont été considéré·es ici comme étudiant·es non Belges

<sup>22</sup> Facultés St Louis inclus

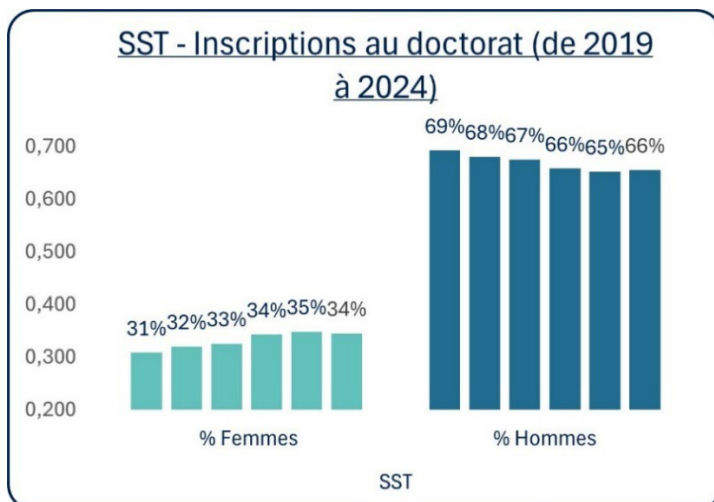


Graphique 17 : Inscriptions au doctorat selon le genre dans le secteur SSH



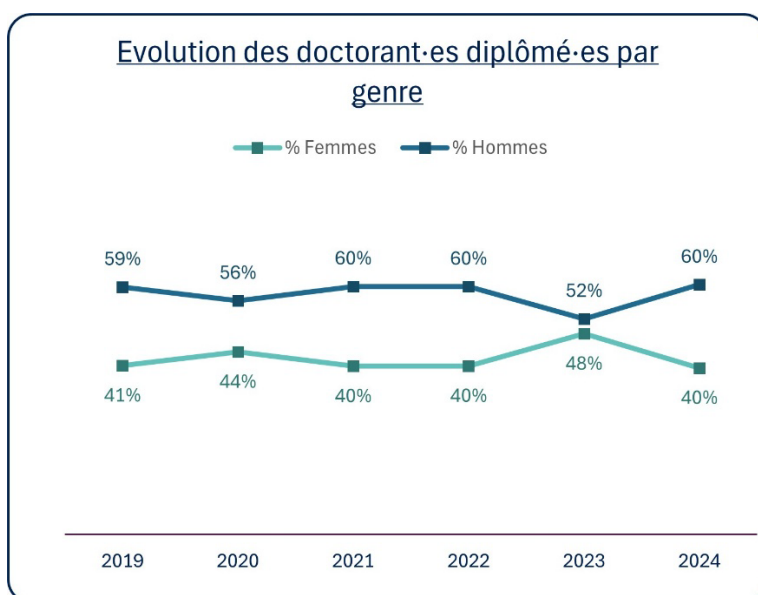
Graphique 18 : Inscriptions au doctorat selon le genre dans le secteur SSS

En ce qui concerne le **secteur des sciences et technologies (SST)**, comme le montre le graphique suivant, à l'image de ce qui se passe dans les cycles 1 et 2, les inscriptions au doctorat restent largement dominées par les hommes, bien que l'on y observe une légère augmentation de la proportion de femmes s'inscrivant au doctorat (+4 % entre 2020 et 2024).



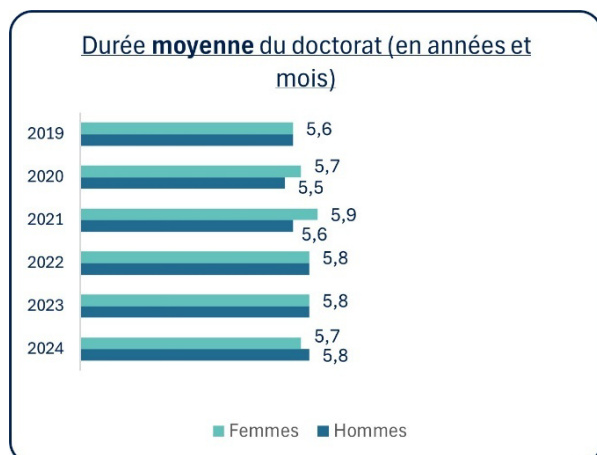
Graphique 19 : Inscriptions au doctorat selon le genre dans le secteur SST

Pour ce qui est des **diplômes délivrés**, le graphique ci-dessous présente l'évolution des doctorant-es diplômé-es selon le genre entre 2019 et 2024. On observe une prédominance masculine constante. L'écart se réduit durant l'année académique 2023-2024 mais redevient à nouveau supérieur dès 2024-2025.



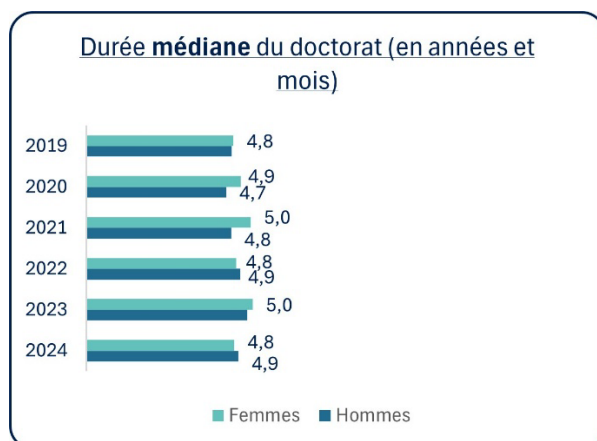
Graphique 20 : Evolution des diplômés de doctorats selon le genre

En ce qui concerne la **durée moyenne** du doctorat, on constate qu'il y a peu de différence dans la durée d'obtention du diplôme de doctorat selon le genre (varie entre 5 ans et 6 mois et 5 ans et 9 mois).



Graphique 21 : Evolution de la durée moyenne du doctorat selon le genre

La **durée médiane**<sup>23</sup> du doctorat ne montre pas non plus de variations importantes selon le genre :



Graphique 22 : Evolution de la durée médiane du doctorat selon le genre

En ce qui concerne l'analyse des **abandons**, entre 2011 et 2024, pour un total de 3871 personnes inscrites au doctorat, 528 femmes et 544 hommes ont abandonné avant la diplomation, soit respectivement 31% de femmes et 25% d'hommes. Il apparaît ici que les femmes ont davantage abandonné leur parcours de doctorat que les hommes.

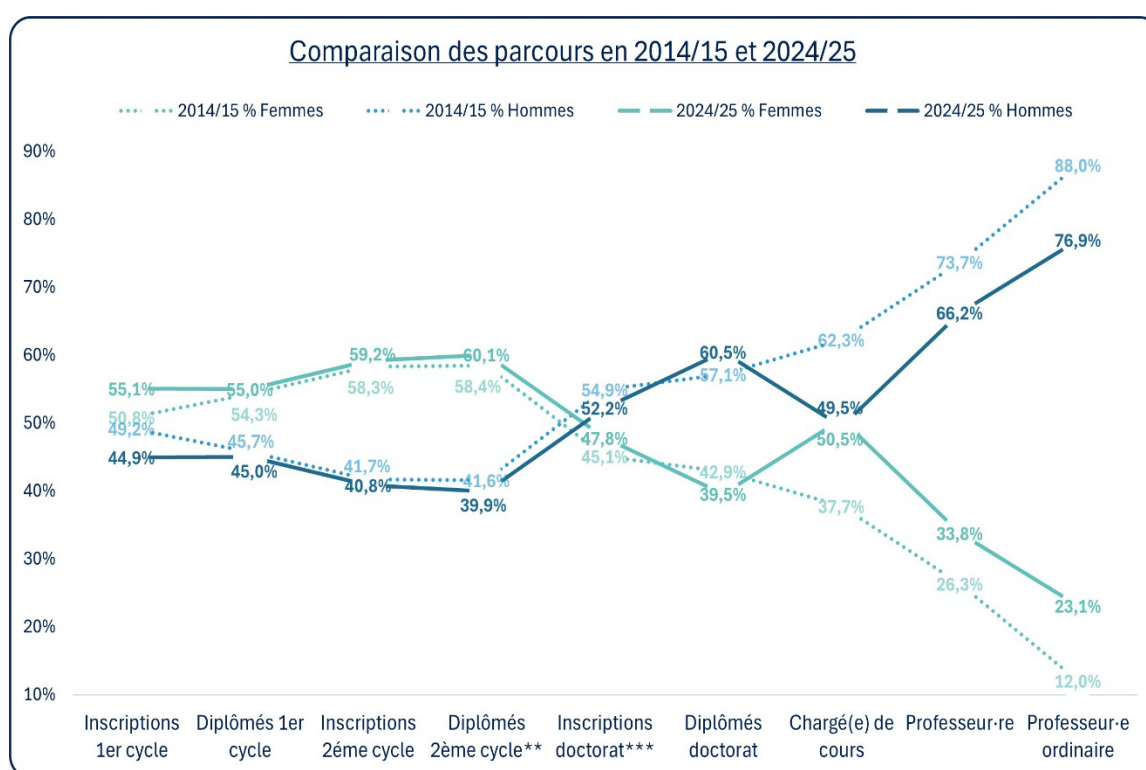
La durée moyenne passée dans une formation doctorale en cas d'abandon était de 3 ans et 3 mois (valeur médiane de 2 ans).

Une étude statistique plus approfondie des données relatives aux études de doctorat est actuellement en cours et permettra de distinguer les éventuelles corrélations entre les sources de financement (doctorant-es boursiè-res, sur fonds propres, crédits de recherche, niveau de fin de master, etc.) et la réussite de la formation de doctorat.

<sup>23</sup> Indicateur de tendance centrale ne tenant pas compte des valeurs extrêmes et mieux indiqué dans les échantillons de petites tailles

## 1.8. Les parcours, depuis l’inscription en bachelier jusqu’au doctorat et à la carrière académique

Le graphique ci-dessous illustre les proportions de femmes depuis la première inscription au bachelier jusqu’à l’obtention du doctorat. Il montre un retournement de tendance qui s’opère après la diplomation de deuxième cycle. En effet, les femmes restent majoritaires dans les différentes étapes du parcours universitaire mais, à partir du doctorat, la tendance s’inverse : les hommes deviennent majoritaires et cette inversion s’est accentuée entre 2014-2015 et 2024-2025. Ce retournement illustre le concept du “tuyau percé” : la présence des femmes chute dès l’entrée mais encore plus à la sortie du doctorat. Ceci reste sans doute révélateur d’obstacles à la poursuite du parcours vers la recherche ou les carrières académiques.



Graphique 23 : Parcours des femmes et hommes dans les cycles d’études et la carrière académique

\* bacheliers

\*\* masters (les masters de spécialisation, l’agrégation et les certificats CEMC et CAPAES ne sont pas repris)

\*\*\* compté à partir du nombre d’inscriptions à la formation doctorale

## 1.9. Étudiant·es à profils spécifiques et aides sociales

### Les aides sociales

Durant l’année académique 2023-2024<sup>24</sup>, 6.702 étudiant·es ont bénéficié d’une aide pour financer le coût de leurs études. Ainsi, 5.810 étudiant·es ont perçu une aide de la FWB (Allocation d’étude ou

<sup>24</sup> Source : Service d’aide aux étudiant·es (AVIE)

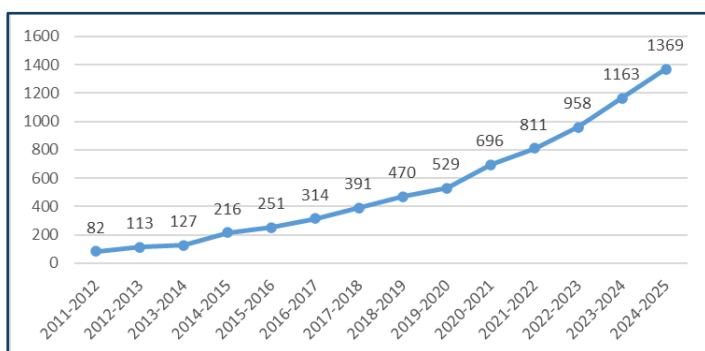
réduction des droits d'inscription), 892 étudiant-es ont perçu une réduction des droits d'inscription au taux social, accordée par l'Université.

En complément de ces aides de base, ou en remplacement en cas de non accessibilité de ces aides, l'Université développe des aides complémentaires, sur mesure, dont le montant financier total en 2024 était de 3.821.505 €. Ainsi, un-e étudiant-e peut bénéficier d'une ou plusieurs aides en fonction de ses besoins. Il existe divers types d'aide comme les aides financières directes dont le montant peut atteindre 8.000 €/an, des aides financières au logement, des aides spécifiques aux supports de cours, une aide numérique, de l'aide alimentaire sous forme d'accès aux 3 épiceries solidaires, des tickets pour les Restaurants universitaires ou encore un statut prioritaire pour l'accès aux jobs étudiants en interne.

Enfin, la politique sociale de l'Université ne porte pas uniquement sur les aides sociales et financières, mais également sur l'aide psychologique et de santé. Elle prend en considération un public large, comme les étudiant-es en situation de handicap, de trouble et de maladie. Plus largement, la politique sociale de l'institution s'exprime également au travers de politiques spécifiques développées dans différents domaines tels que l'alimentaire (Restaurants universitaires), les logements ou encore le sport.

### Les étudiant-es à profil spécifique

Depuis plusieurs années, nous observons une diversification importante de la population étudiante se marquant par une importante augmentation du nombre de personnes en situation de handicap, de troubles ou de maladie (HTM), bénéficiant d'un statut PEPS (« Projet pour Etudiants-es à Profils Spécifiques »<sup>25</sup>). Ainsi, pour l'année académique 2024-2025, 1.369 personnes inscrites à l'UCLouvain bénéficiaient de ce statut (soit 3,6 % de la population étudiante). La croissance importante qui est reflétée dans le graphique ci-après justifie que des moyens importants soient consacrés par l'UCLouvain pour soutenir l'inclusion des étudiant-es à besoins spécifiques, que ce soit par exemple au travers de l'accueil et de l'accompagnement réalisé par la cellule PEPS'IN<sup>26</sup> ou au travers de la sensibilisation/formation des enseignant-es aux besoins spécifiques de ces étudiant-es en matière d'apprentissage et d'accompagnement pédagogique<sup>27</sup>.



Graphique 24 : Evolution du nombre d'étudiant-es à profils spécifiques (HTM)

<sup>25</sup> Source : [www.uclouvain.be/fr/accompagnement-etudiants-etudiantes-en-situation-de-handicap-guide](http://www.uclouvain.be/fr/accompagnement-etudiants-etudiantes-en-situation-de-handicap-guide)

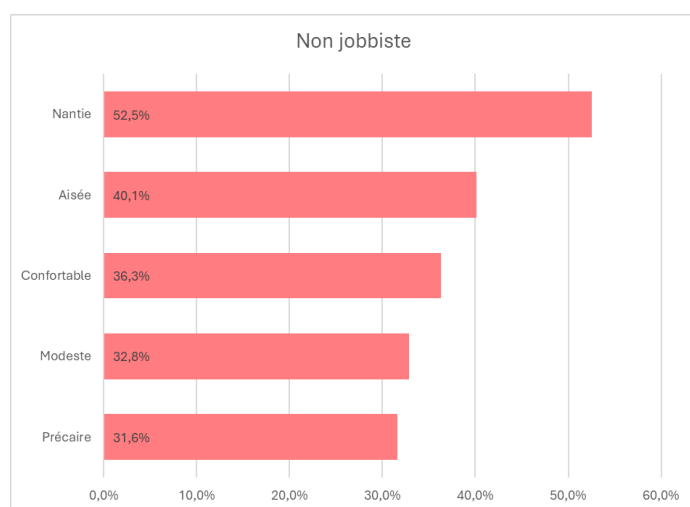
<sup>26</sup> Les missions de PEPS'In | Université catholique de Louvain

<sup>27</sup> Accompagnement des étudiant-es en situation de handicap : Guide pour enseignant-es | Université catholique de Louvain

## Le travail rémunéré des étudiant-es<sup>28</sup>

En termes de diversité et d'équité, la nécessité pour certain-es étudiant-es de devoir travailler pour financer leurs études, constitue un aspect qui mérite d'être mentionné. Un-e étudiant-e suivant un cursus de 60 crédits doit fournir entre 1.620 et 1.800 heures de travail consacré aux études sur l'année, soit l'équivalent d'un temps plein pour un travailleur salarié. En 2024, les étudiant-es étaient légalement autorisé-es à prester jusqu'à 600 heures de contrat d'emploi étudiant.

Selon une enquête interne menée par le Professeur Fusulier auprès d'un échantillon d'étudiant-es de l'UCLouvain, il est apparu que 62 % des étudiants et étudiantes interrogé-es avaient eu au moins un job en 2024 et que 57 % des jobistes avaient travaillé 200 heures ou moins sur l'année, et donc 43 % plus de 200 heures. Parmi les résultats de l'enquête, on note aussi que les étudiants et étudiantes qui se considéraient comme « plus nanti-es », jobaient le moins :



Source : Extrait de la présentation des premiers résultats de l'enquête sur le travail rémunéré, B. Fusulier, p. 5

Les étudiant-es dont au moins l'un des parents était titulaire d'un diplôme universitaire avaient aussi tendance à moins *jober* que les autres étudiant-es. Plus ils identifiaient la situation socio-économique de leurs parents comme favorable, moins ils avaient un travail rémunéré.

Ceci se marque également dans l'intensité du travail rémunéré. En effet, les jobistes d'origine sociale plus modeste sont celles et ceux qui déclaraient une forte intensité de travail rémunéré (jusqu'à plus de 500 h sur l'année).

En termes de **genre**, le travail rémunéré concernait davantage les étudiants et ceux-ci gagnaient en moyenne 13,43 € contre 13,06 € pour les étudiantes, tous jobs confondus (incluant les jobs hors UCLouvain). On observe toutefois que les filles travaillaient en moyenne annuelle 238,29 heures, davantage que les garçons qui travaillaient en moyenne 215,01 heures par an.

Enfin, l'étude montre l'effet de l'intensité du travail rémunéré étudiant sur la réussite des études : « les étudiant-es travaillant moins de 500h et les non-jobistes ont acquis plus de crédits que les »

<sup>28</sup> Source : « Enquête sur le travail rémunéré des étudiant-es UCLouvain: premiers résultats », Equipe LASTE (Laboratoire d'analyse sociologique du travail étudiant 2024-2025) Bernard Fusulier, 2025. (Document interne).

*étudiant-es travaillant plus de 500h ; chez celles-ci et ceux-ci, on observe en effet un allongement des études (« redoublement »).*

En conclusion, le travail rémunéré des étudiant-es révèle des inégalités sociales et de genre. Loin d'être un simple choix, il apparaît souvent comme une nécessité liée à la situation socio-économique d'origine ayant des effets sur la réussite académique. Ces constats invitent à repenser les conditions d'études et les dispositifs de soutien afin de garantir une réelle équité des parcours, ce sujet est à l'ordre du jour des travaux actuels du Conseil EDI pour les années futures.

## 2. Le personnel

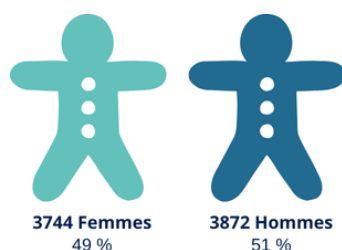
### 2.1. Répartition globale et évolution

Cette section est consacrée à l'étude de la répartition femmes-hommes au sein des différents corps du personnel de l'Université. Alors que la communauté universitaire prise dans son ensemble atteint une quasi-parité, des disparités apparaissent dès lors que l'on examine les catégories de personnel individuellement.

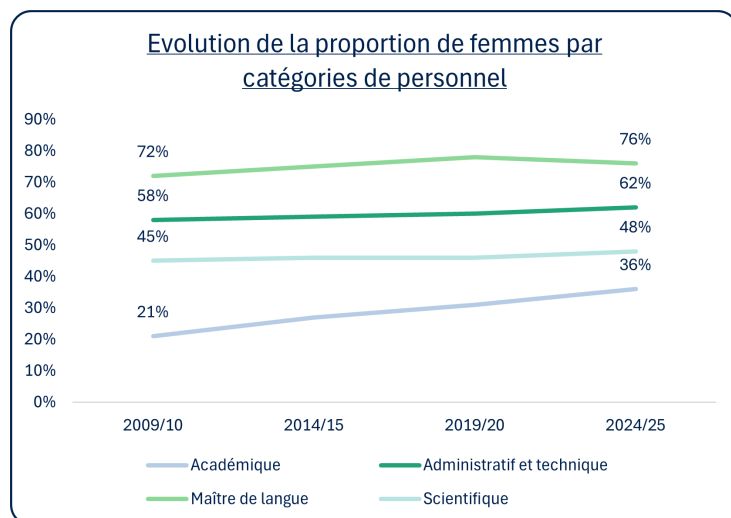
Les données relatives au **personnel scientifique** démontrent une répartition presque paritaire, tandis que le **personnel académique** reste majoritairement masculin et que le **personnel administratif et technique** se caractérise par une forte majorité de femmes.

Les enjeux liés à l'équilibre des temps de vie et à la culture organisationnelle sont ensuite abordés, notamment à travers l'analyse du recours aux congés thématiques et à l'accès à la formation, des aspects essentiels pour construire une institution plus équitable et inclusive.

L'ensemble du personnel de l'Université, tous corps confondus (le corps académique, le corps scientifique et le corps administratif et technique) compte 7.616 personnes physiques au 1<sup>er</sup> février 2025, représentant **5.468** équivalents temps plein (ETP). L'équilibre femmes-hommes y est presque parfait.



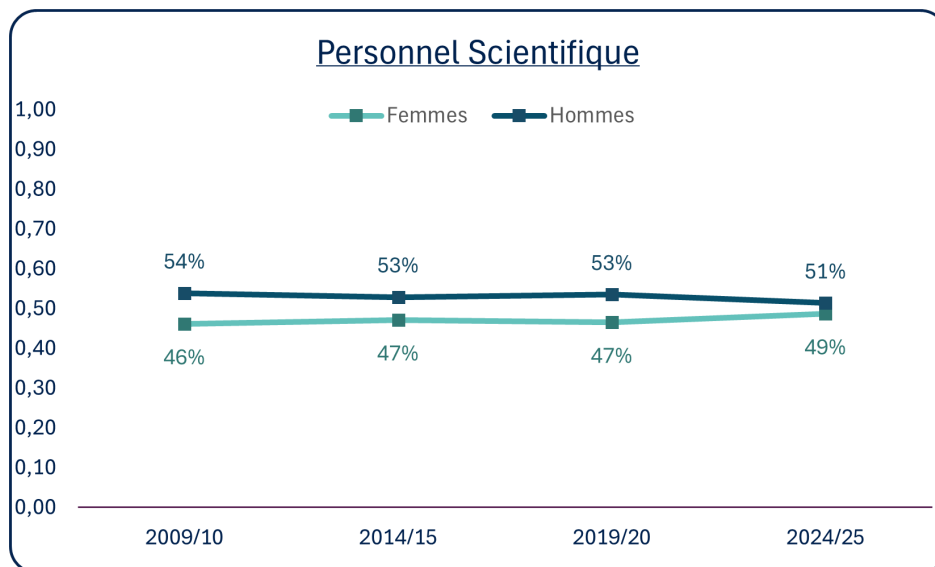
Malgré une parité femmes-hommes pour l'ensemble du personnel, il existe de fortes disparités selon la catégorie de personnel, même si l'on constate dorénavant que la proportion de femmes est en augmentation, dans toutes les catégories de personnel. La tendance la plus marquée s'observe au sein du **personnel académique**, catégorie la plus déséquilibrée au départ.



Graphique 25 : Comparaison de la proportion de femmes par catégorie de personnel

## 2.2. Personnel scientifique : évolution vers la parité

Au sein du **personnel scientifique**<sup>29</sup>, on constate une répartition presque égale entre les femmes et les hommes, avec un léger accroissement des scientifiques femmes (+3 % en 15 ans, voir *graphique 23*).



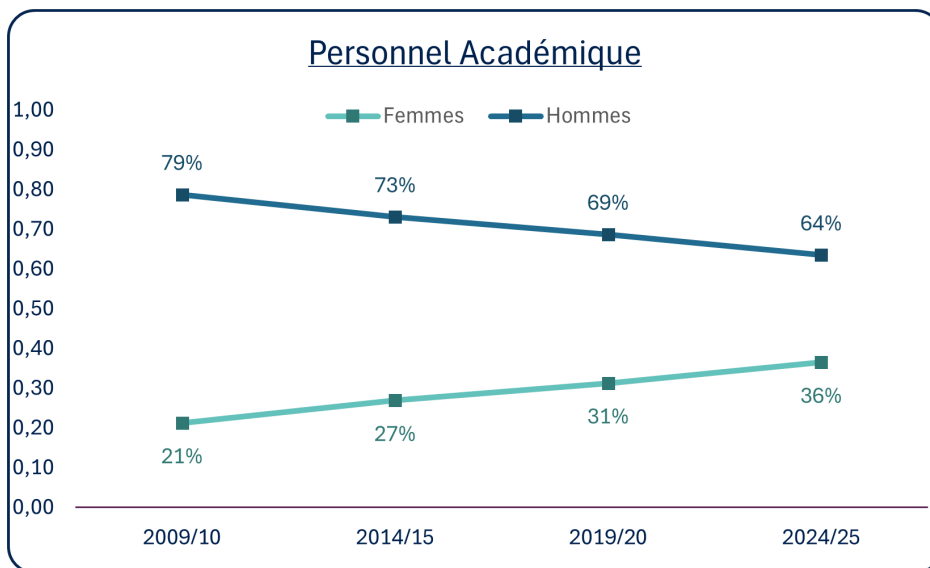
Graphique 26 : Evolution de la proportion de femmes et d'hommes dans le personnel scientifique

## 2.3. Le personnel académique : progression et disparités sectorielles

En termes d'évolution, la proportion de femmes au sein du **personnel académique**<sup>30</sup> a évolué au fil des années. Elle est passée de 21% (en 2009-2010) à 36 % en 2024-2025, soit une augmentation de 15 %. Malgré cette progression qui trouve, en partie, sa source dans les politiques de recrutement et promotion davantage sensibilisées aux biais de genre (les compositions des commissions de sélection et recrutement se sont féminisées – voir plus loin, page 42), l'équilibre est encore loin d'être atteint. Ainsi, si la féminisation du personnel académique est bien en cours, la progression vers une plus grande parité de genre est un processus progressif.

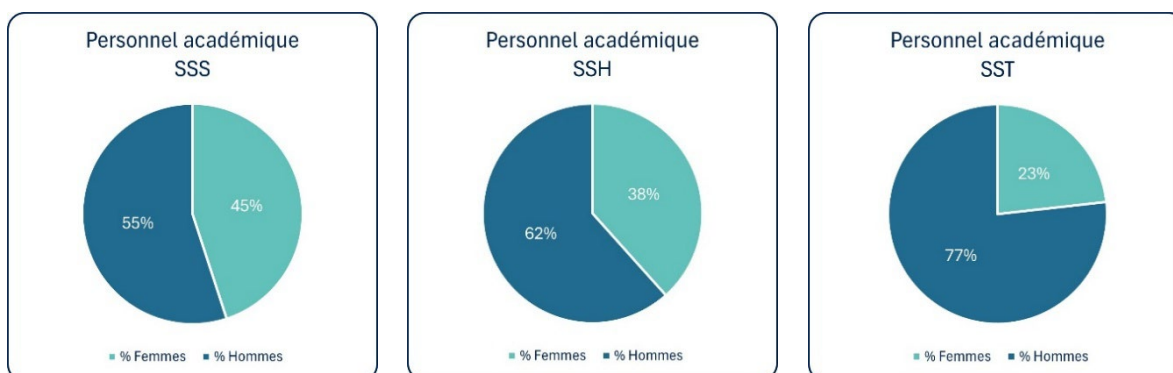
<sup>29</sup> Les maîtres de langue sont ici inclus-es dans le personnel scientifique

<sup>30</sup> Inclus-es les académiques en fonction complète, à l'heure, cliniques, et académiques externes



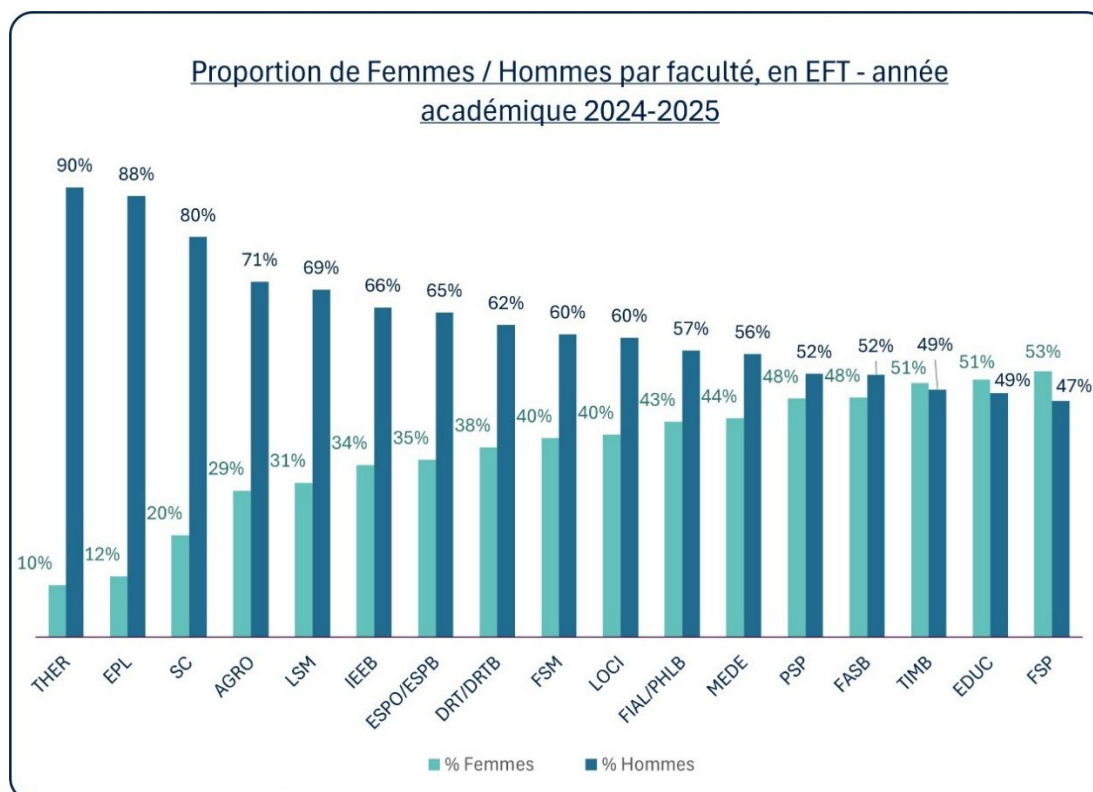
Graphique 27 : Evolution de la proportion de femmes et d'hommes dans le personnel académique

Selon le secteur de l'Université, la répartition hommes/femmes est très différente :



Graphique 28 : Répartition du personnel académique selon le genre par secteur

Certaines facultés affichent une disparité du personnel académique beaucoup plus importante. Ainsi à l'EPL (**en SST**) en 2024-2025, seulement 12 % du personnel académique sont des femmes (12 ETP sur 95 ETP totaux). Ces résultats suivent d'ailleurs la tendance observée parmi les effectifs étudiants. En revanche, la faculté de théologie compte seulement 1,7 ETP de femmes (sur 17 ETP totaux). Notons que la faculté de Santé publique est celle qui montre une proportion de femmes académiques la plus élevée, 53 % en 2024-2025 (Voir les chiffres complets en *annexe 2*).



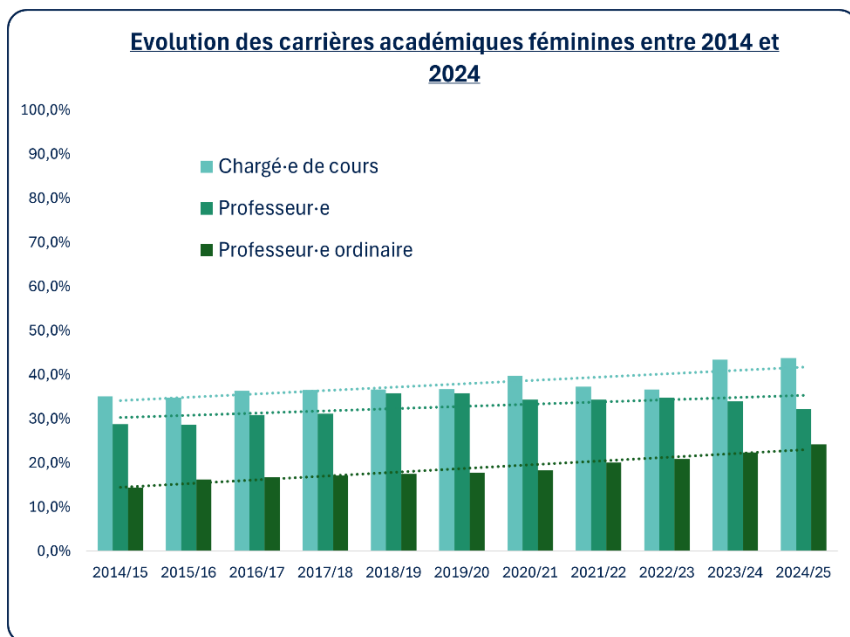
Graphique 29 : Proportion de femmes et d'hommes dans les facultés, par ordre croissant

#### Facultés<sup>31</sup>

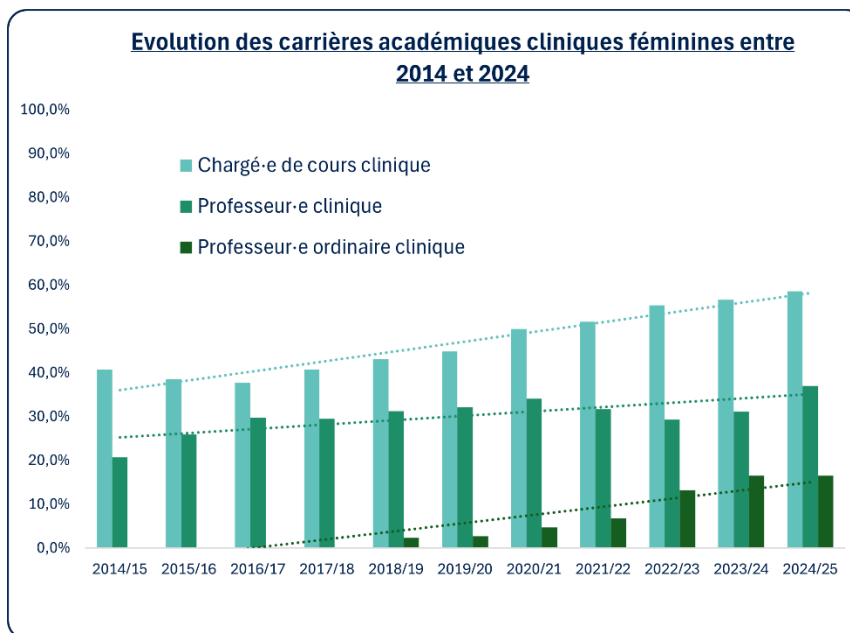
- ◆ THER : Théologie
- ◆ EPL : Ecole polytechnique de Louvain
- ◆ SC : Faculté des sciences
- ◆ AGRO : Faculté des bio ingénieurs
- ◆ LSM : Louvain School of management
- ◆ IEEB : Institut d'études européennes
- ◆ ESPO/ESPB : Faculté des sciences économiques
- ◆ DRT/DRTB : Faculté de droit
- ◆ FSM : Faculté des sciences de la motricité
- ◆ LOCI : Faculté d'architecture
- ◆ FIAL/PHLB : Philosophie, lettres
- ◆ MEDE : Faculté de médecine
- ◆ PSP : Faculté de psychologie
- ◆ FASB : Faculté de pharmacie
- ◆ TIMB : Faculté de traduction et d'interprétation
- ◆ EDUC : Faculté des sciences de l'éducation
- ◆ FSP : Faculté de santé publique

<sup>31</sup> Lorsque deux acronymes apparaissent, il s'agit de deux facultés du même domaine, l'une à Louvain-La-Neuve (et Mons), l'autre à St Louis Bruxelles

Par ailleurs, l'étude des progressions des carrières académiques indique que les femmes sont moins présentes dans les niveaux supérieurs, ce qui pourrait suggérer l'existence d'un « plafond de verre ». Dans la mesure où l'effet croissant de la féminisation en cours n'aura d'effet mesurable que lorsque ces jeunes académiques auront atteint des grades plus élevés, des analyses plus complexes seraient nécessaires pour vérifier cette impression de « plafond de verre », en prenant soin d'éliminer les éventuels facteurs confondants.



Graphique 30 : Evolution de la carrière des femmes selon le grade académique

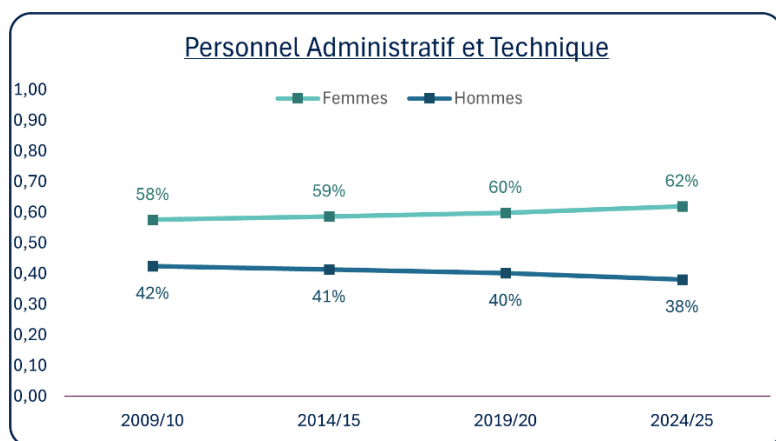


Graphique 31 : Evolution de la carrière des femmes selon le grade académique clinique

Les graphiques 30 et 31 ci-dessus illustrent la proportion de femmes par grade académique et leur évolution sur une période de 10 ans. Ainsi, même si la proportion de femmes au sein de la carrière académique progresse légèrement mais régulièrement depuis plusieurs années et ce, à tous les stades de la carrière académique, force est de constater qu'à ce jour, une minorité de femmes seulement a accédé au grade de professeure ordinaire ou de professeure ordinaire clinique, avec respectivement 24% et 16% des effectifs en 2024-2025.

### 2.4. Le personnel administratif et technique

Parmi le personnel administratif et technique, on constate également un nombre croissant de femmes (+4 % en 15 ans). Il existe probablement des différences entre le personnel administratif et le personnel technique mais les données dont nous disposons à l'heure actuelle ne nous permettent pas de faire cette distinction. De même, nous manquons encore de données concernant d'éventuelles différences dans la progression des carrières pour les hommes et pour les femmes.



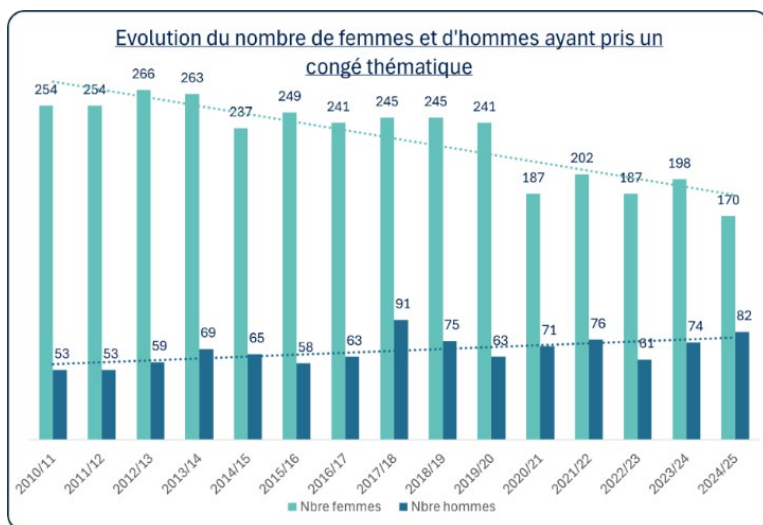
Graphique 32 : Evolution de la proportion de femmes et d'hommes dans le personnel administratif et technique

### 2.5. Equilibre des temps de vie – culture organisationnelle

La reconnaissance et la valorisation du travail de « care », qu'il soit parental, familial ou de soutien sont essentielles pour construire une institution plus équitable et inclusive. Le « care », souvent invisibilisé, repose encore majoritairement sur les épaules des femmes, même lorsque les dispositifs légaux offrent des possibilités équivalentes aux hommes. Les congés thématiques tels que le congé parental, le crédit-temps (fin de carrière) ou les congés pour assistance médicale facilitent l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités personnelles. Or, ces congés restent majoritairement pris par les femmes.

Le graphique ci-dessous<sup>32</sup> montre toutefois que progressivement un plus grand nombre d'hommes ont recours au congé thématique, traduisant possiblement une évolution culturelle et organisationnelle. Les données dont nous disposons ne permettent cependant pas de déterminer à quelles fins sont destinés ces congés, laissant la place à d'autres interprétations possibles.

<sup>32</sup> Source : données Reporting ARH/QARE (août 2025)



Graphique 33 : Evolution du nombre de femmes et d'hommes ayant pris un congé thématique

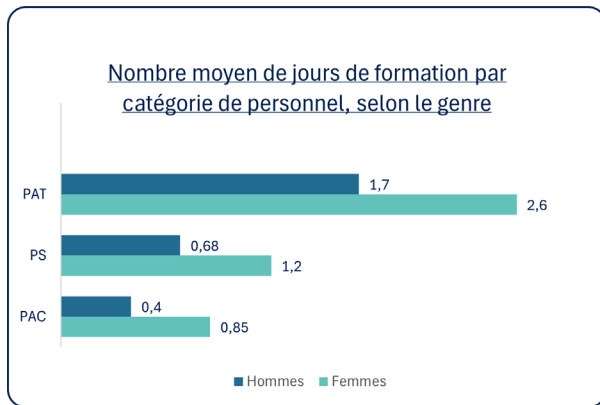
Cette tendance se confirme au regard de l'évolution de la proportion d'hommes et des femmes dans la population globale de l'université. En effet, entre 2010-2011 et 2024-2024, la proportion d'hommes est passée de 54% à 51%.

## 2.6. Formation et développement professionnel

Les actions de formation proposées à la communauté universitaire s'inscrivent dans le cadre des objectifs généraux de l'université et de sa politique du personnel. Ainsi, en développant une politique de formation de qualité, l'UCLouvain permet à tous ses membres de continuer à se développer et à évoluer.

Le graphique ci-après<sup>33</sup> présente le nombre de formations à caractère formel selon le type de personnel. On entend par formation professionnelle à caractère *formel* : les cours et stages conçus par des formateurs et formatrices qui se déroulent dans des lieux de formation nettement séparés du lieu de travail, s'adressant à un groupe d'apprenants et pouvant faire l'objet d'une attestation. Ces formations peuvent être conçues et gérées en interne ou par un organisme extérieur.

<sup>33</sup> Source Rapport d'activités de la Cellule formation de FABI 2023-2024



Graphique 34 : Nombre moyen de jours de formation par catégorie de personnel selon le genre

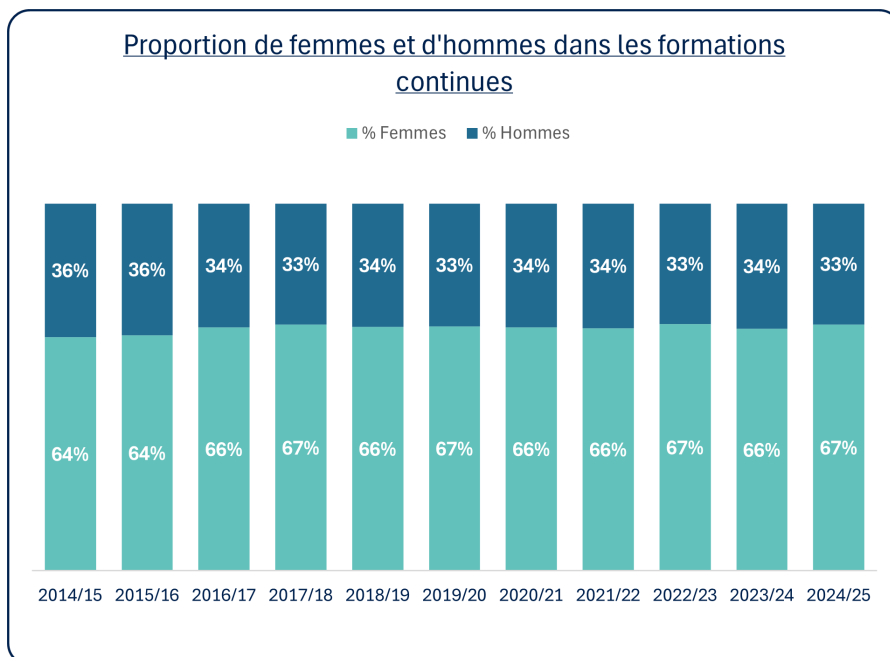
Durant l'année 2023-2024, les femmes ont suivi en moyenne plus de jours de formation que les hommes. L'écart est particulièrement marqué chez les PAT (2,6 jours pour les femmes contre 1,7 jours pour les hommes). Notons qu'à côté des formations « formelles », des formations « informelles » sont également suivies par l'ensemble du personnel. Ces formations représentent les activités d'apprentissage telles que les formations « sur le tas », tutorat, coaching, échanges de pratiques (informels), par les pairs, visites d'études, détachements, participation à des cercles d'apprentissage, autoformation, auto-apprentissage, participation à des conférences, des ateliers, des foires et des exposés. Pour ces formations informelles, une estimation forfaitaire est réalisée : 120h par an et par ETP académique et post doctorant et 240h par an et par ETP doctorant (participation à des colloques, lectures scientifiques). Ces estimations ne sont pour l'instant pas genrées.

### La formation continue

L'offre de formation continue proposée par l'UCLouvain<sup>34</sup> est constituée de programmes organisés à horaires décalés ou adaptés. Ces formations organisées par l'IUFC (Institut pour la formation continue) sont accessibles à toute personne interne ou externe à l'université.

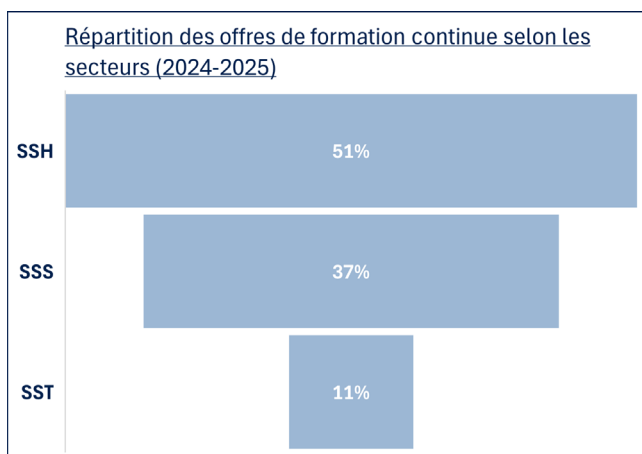
Le graphique 35 montre que la formation continue est nettement féminine et compte, de manière stable, entre 64 et 67 % de femmes au cours des dix dernières années.

<sup>34</sup> Source : Rapport d'activité de la formation continue 2023-2024 et 2024-2025



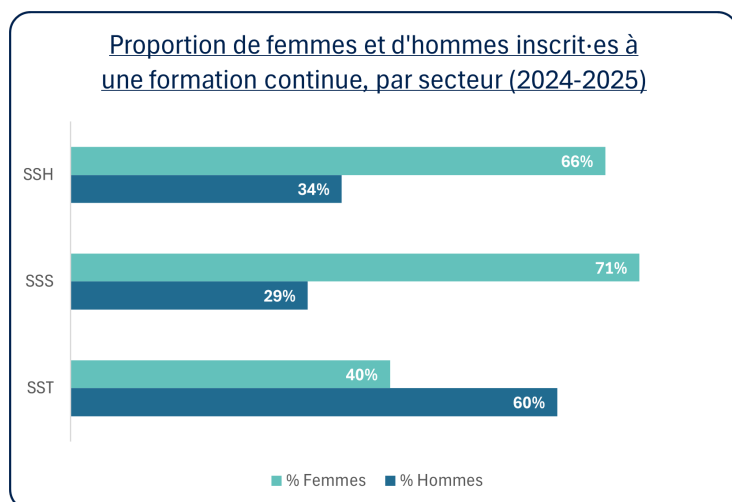
Graphique 35 : Proportion de femmes et d'hommes dans la Formation continue

Ces résultats sont à mettre en regard avec les facultés organisatrices des formations et leurs secteurs respectifs. En effet, la majorité des formations dispensées le sont dans le **secteur des sciences humaines** (51 %) et de **la santé** (37 %). Ceci pourrait expliquer un taux élevé de femmes suivant une formation continue (67 % en 2024-2025 – voir graphique 35 ci-dessus).



Graphique 36 : répartition des offres de formation continue selon les secteurs

Si l'on observe la répartition du genre au sein de chaque secteur organisant les formations (graphique 37), on constate que la majorité des inscriptions féminines ont eu lieu dans le secteur des sciences humaines et de la santé et, à nouveau, moins dans les sciences et technologies.



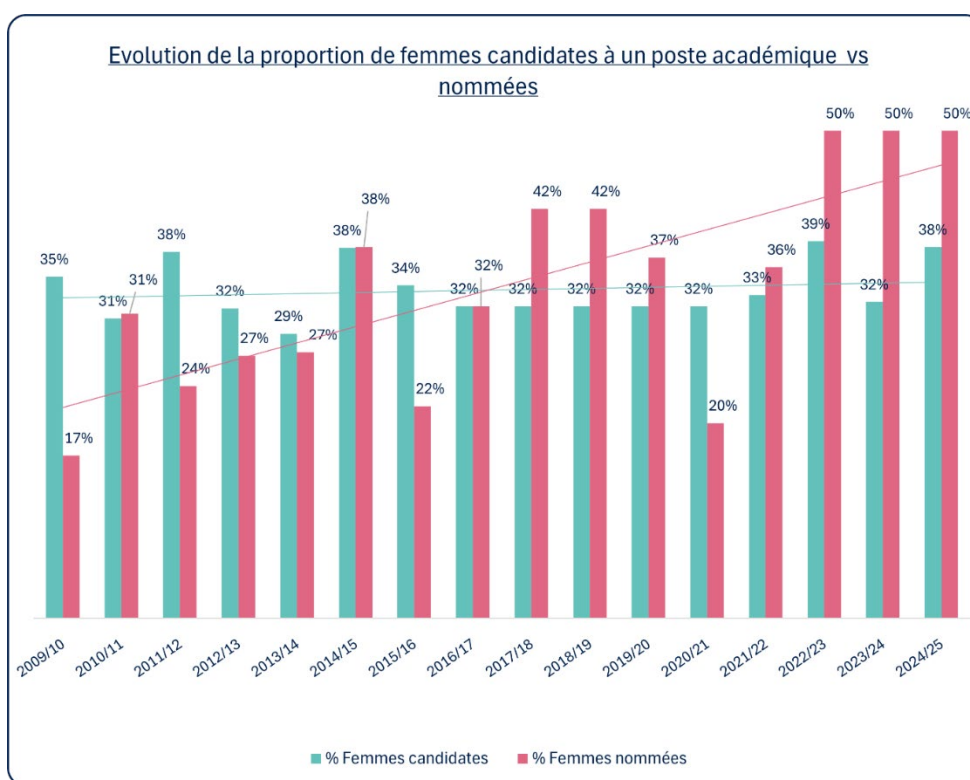
Graphique 37 : Proportion de femmes et d'hommes inscrit·es à une formation continue par secteur (2024-2025)

Au-delà de ces constats, plusieurs facteurs explicatifs permettent de mieux comprendre les raisons de cette forte disparité de genre observée dans les inscriptions aux formations continues. On pourrait s'interroger sur les raisons pour lesquelles les femmes ressentent davantage la nécessité de se former. Perçoivent-elles la formation comme condition indispensable à la poursuite ou à la consolidation de leur carrière ? Les hommes se montrent-ils plus confiants dans leurs compétences acquises sur le terrain, privilégiant l'apprentissage informel ? Par ailleurs, les interruptions de carrière plus fréquentes chez les femmes, notamment pour des raisons familiales, peuvent-elles les inciter à recourir à la formation continue afin de mettre à jour leurs connaissances ou de compenser un éventuel décalage professionnel (ressenti) ?

### 3. Les structures

#### 3.1. Le recrutement académique et la composition des commissions

Le **recrutement académique** est un processus structurel et stratégique fondamental pour les universités car il détermine non seulement la composition du corps professoral mais aussi l'orientation future de la recherche et de l'enseignement. Le recrutement fait désormais partie intégrante d'une démarche globale d'équité, de diversité et d'inclusion, avec une attention croissante aux biais.

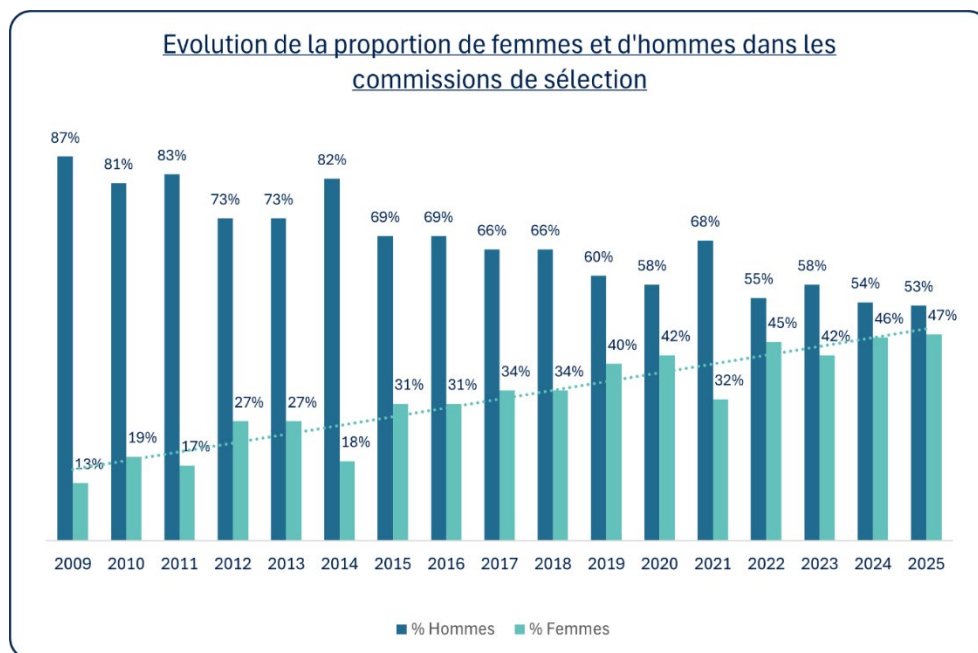


Graphique 38 : Evolution de la proportion de femmes candidates à un poste académique vs nommées

On constate depuis 2022-2023 que la parité est atteinte et que les femmes réussissent désormais mieux que les hommes. Ainsi, en 2024-2025, les femmes représentaient 38 % seulement des candidatures à un poste académique mais constituaient 50 % des personnes finalement retenues. Malgré cela, les pleins effets de cette évolution ne seront visibles que dans un certain nombre d'années, le temps que les jeunes académiques femmes accèdent aux niveaux les plus élevés de la carrière académique.

En ce qui concerne les **commissions de sélection** du personnel académique, la parité de genre constitue depuis plusieurs années une préoccupation majeure lors de leur constitution. Concrètement, cela signifie qu'une attention particulière est portée à la composition de ces commissions afin de garantir une représentation équilibrée entre femmes et hommes. L'objectif est

double : d'une part, assurer une diversité de points de vue dans l'évaluation des candidatures et, d'autre part, renforcer la légitimité du processus de recrutement. Malgré cette attention à la parité, il reste à sensibiliser l'ensemble des personnes composant les commissions de sélection aux biais implicites. Il est à noter également qu'il peut arriver que le critère de parité entre en conflit avec le critère de conflit d'intérêt. Dans les entités où les femmes sont moins nombreuses, elles sont exposées non seulement au risque d'être sur-sollicitées mais aussi à celui d'être confrontées à des conflits d'intérêt. Le cas échéant, elles sont exclues de la composition de la commission, rendant l'équilibre paritaire parfois difficile à atteindre.



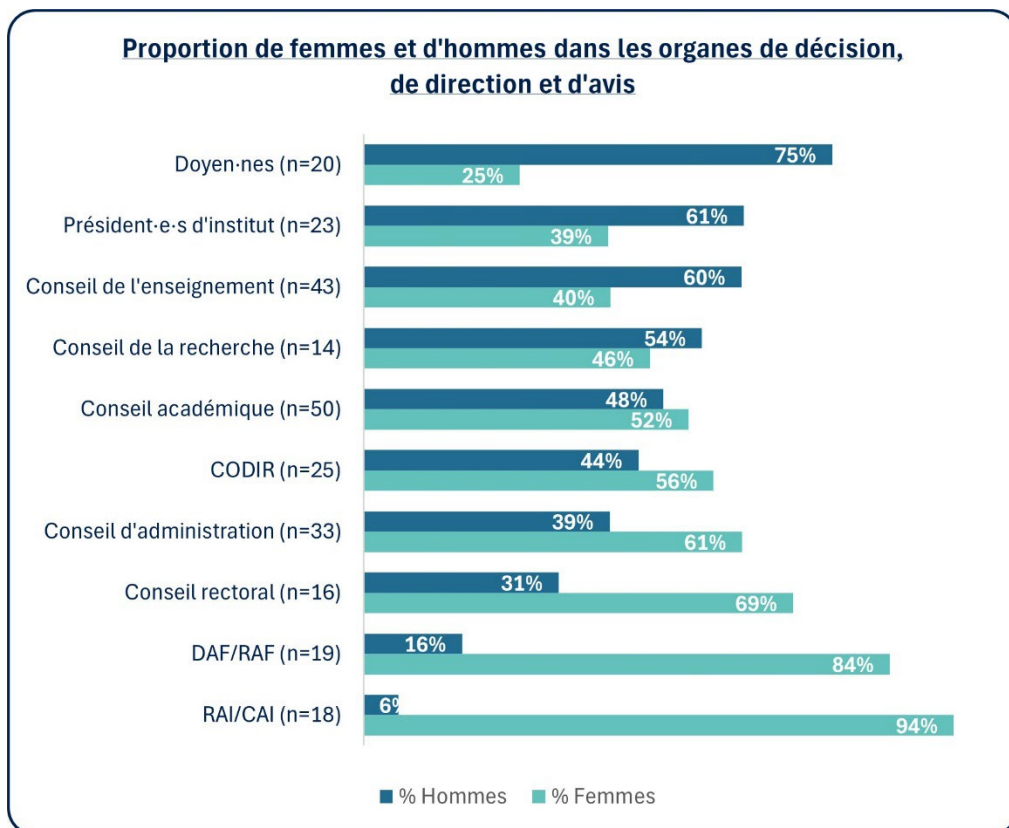
Graphique 39 : Evolution de la proportion de femmes et d'hommes dans les commissions de sélection

On le voit, en 15 ans, les commissions de sélection sont passées d'une forte sous-représentation des femmes à une répartition beaucoup plus équilibrée entre les deux sexes<sup>35</sup>. Là encore, les pleins effets de cette progression ne seront visibles que dans quelques années.

### 3.2. Représentation au sein des organes décisionnels

Le graphique ci-après montre la répartition de genre dans les organes et postes à responsabilité à divers niveaux institutionnels.

<sup>35</sup> Les données représentent les nominations au 1<sup>er</sup> septembre de l'année académique alors que les commissions de sélection se sont réunies dans l'année n-1



Graphique 40 : Proportion de femmes dans les organes de décision

La répartition femmes-hommes **dans les organes de gouvernance**<sup>36</sup> montre des dynamiques contrastées. Certaines directions administratives, comme les responsables, coordinatrices et coordinateurs administratifs-ves d'institut (RAI/CAI), les directrices, directeurs et responsables administratifs-ves de faculté (DAF/RAF) et beaucoup plus récemment des organes comme le Conseil rectoral ou le Conseil d'administration, montrent une nette majorité féminine. D'autres directions académiques, comme les Président·es d'institut et les Doyen·nes ou encore le Conseil de l'enseignement (CEFO) et le Conseil de la recherche (CREC) restent davantage masculines. Il convient de noter que la présence de mêmes personnes dans plusieurs organes peut influencer la perception globale de la répartition.

De ces résultats, il est important de noter qu'en ce qui concerne la fonction de doyen·ne de faculté, les avancées observées ces dernières années en matière de parité dans les recrutements académiques ne produiront leurs effets qu'à moyen ou long terme, cette fonction requérant par nature une expérience et une ancienneté significatives dans les carrières académiques. En ce qui concerne les fonctions de président·e d'institut, l'apparent déséquilibre observé (environ 40 % de femmes) doit être relativisé. Compte tenu de la proportion globale de femmes dans le corps académique (36 % en 2024-2025), elles sont en réalité surreprésentées dans ces fonctions, d'autant plus qu'elles sont nombreuses à accepter de s'engager dans les activités de service. Ce phénomène, déjà constaté dans d'autres instances de gouvernance ou groupes de travail, engendre une charge de service supplémentaire pour les femmes concernées. Le risque inhérent étant que ces femmes soient sur-sollicitées pour occuper ces mandats.

<sup>36</sup> Données SASP au 1<sup>er</sup> octobre 2025, issues de la base de données Mandats.

## 4. La recherche : Ecartés genrés dans la répartition des conventions et budgets

L'analyse des conventions de recherche sous le prisme de genre nous montre qu'il existe des écarts entre les femmes et les hommes en matière de répartition des conventions de recherche ainsi qu'au niveau des budgets qui leur sont alloués.

Ainsi, sur l'ensemble des titulaires (644 personnes) de convention de recherche en cours au 30 juin 2025, 217 sont des femmes (34 %) et 427 sont des hommes (66 %). Chaque personne étant titulaire d'au moins une convention de recherche. Nous constatons que cette répartition se rapproche du ratio d'hommes et de femmes dans la population des académiques, principaux éligibles à ce titulariat (36 % de femmes et 64 % d'hommes).

Lorsqu'on évalue le nombre de conventions gérées par une même personne, sur un total de 2.971 conventions de recherche, 29 % le sont par des femmes (875 conventions) et 71 % par les hommes (2.096 conventions). En d'autres termes, une femme gère en moyenne 4 conventions alors qu'un homme en gère 4,9.

En termes de budgets de recherche, le budget moyen par titulaire est de 762.000 € pour les femmes contre 1.236.000 € pour les hommes, soit 38 % de moins pour les femmes. On constate également que les femmes sont proportionnellement un peu moins nombreuses à obtenir des conventions de recherche (50 % contre 57 % pour les hommes<sup>37</sup>) mais la différence se marque surtout dans les montants financiers associés.

Il convient toutefois de nuancer cette analyse. Ainsi, les données incluent des « valeurs extrêmes ». Sur la photographie des conventions en cours en 2025, 10 promoteurs masculins concentrent à eux seuls 16 % du budget total, avec chacun en moyenne 11 millions d'euros de crédits de recherche.

Les écarts pourraient également s'expliquer par les spécificités sectorielles : les disciplines scientifiques et technologiques bénéficient de financements plus élevés, en raison des investissements matériels qu'elles nécessitent. Or nous avons vu que ces disciplines recrutent majoritairement des candidats masculins.

Malgré cela, en détaillant les résultats des budgets alloués (montants en €) par secteurs, on constate que des différences existent quel que soit le secteur :

BUDGET MOYEN PAR TITULAIRE ET SECTEUR				
	SSH	SSS	SST	Total
Femmes	356 729	997 563	1 299 220	762 036
Hommes	504 632	1 290 640	1 876 592	1 236 834
Différence	147 903	293 077	577 372	474 799

Graphique 41 : Comparaison des budgets moyens de convention de recherche, par genre et par secteur

<sup>37</sup> 431 femmes académiques et 744 hommes dans la population UCLouvain et 217 femmes titulaires contre 427 hommes titulaire, soit  $217/431 = 50\%$  et  $427/744 = 57\%$

Cette situation peut s’expliquer en partie par la composition démographique de la population académique féminine. Bien que le nombre de femmes accédant à des postes académiques soit en augmentation, il est attendu que les budgets de recherche qui leur sont attribués demeurent temporairement plus faibles, celles-ci se trouvant plus souvent en début de carrière et en période probatoire. Une étude statistique plus approfondie intégrant d’autres variables explicatives telles que l’âge des titulaires ou l’ancienneté dans la fonction par exemple, permettrait de mieux comprendre les mécanismes sous-jacents à ces inégalités.

## 5. Les violences sexistes et sexuelles

Dans le cadre de l’analyse des signalements de violences sexistes et sexuelles à l’UCLouvain, les données récoltées lors du dernier reporting Respect<sup>38</sup> montrent des tendances marquées au niveau du genre.

En effet, durant la période de référence, soit une période de 20 mois et demi, allant du 1er janvier 2023 au 13 septembre 2024, on comptabilise un total de 98 dossiers relatifs à des faits de violences sexistes et sexuelles ouverts et/ou traités auprès des services du Vice-recteur aux affaires étudiantes, de la Vice-rectrice à la politique du personnel et de la Cellule Together<sup>39</sup>. (Ce chiffre tient compte des données du site de Bruxelles Saint-Louis et reprend les dossiers traités sur ce site depuis septembre 2023).

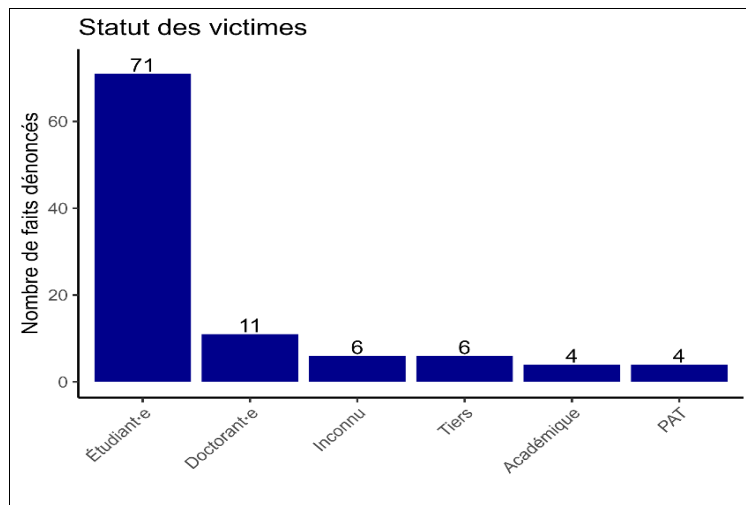


Graphique 42 : Catégories de faits de violences sexuelles et sexistes signalés

<sup>38</sup> Rapport RESPECT 2023-2024 disponible sur [https://www.uclouvain.be/fr/system/files/uclouvain\\_assetmanager/groups/cms-editors-edi/documents/Rapport%20Respect%202023-2024.pdf](https://www.uclouvain.be/fr/system/files/uclouvain_assetmanager/groups/cms-editors-edi/documents/Rapport%20Respect%202023-2024.pdf)

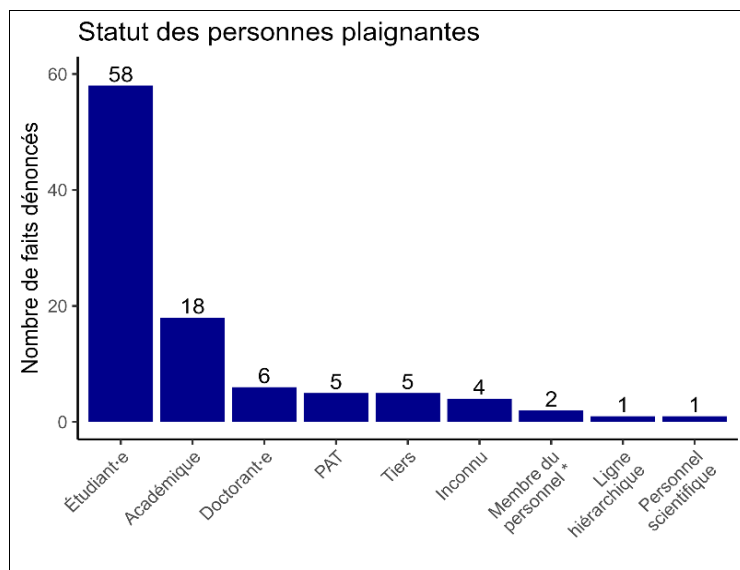
<sup>39</sup> Rapport RESPECT 2023-2024, point 2 page 6.

Ainsi, sur les 98 dossiers traités<sup>40</sup>, on constate que la grande majorité des **victimes** sont des personnes de genre féminin (76 sur 98 cas connus). Leur statut se répartit comme suit :



Graphique 40 : Statut des victimes de violences sexuelles et sexistes

Concernant les personnes plaignantes, une majorité est de genre féminin (65 sur 98 cas connus).



Graphique 43 Statut des personnes plaignantes de violences sexuelles et sexistes

En croisant ces données avec la population universitaire, il est constaté que, proportionnellement, ce sont les doctorantes et doctorants qui subissent le plus de faits de violences sexuelles et sexistes : les victimes représentent en effet 0.47 % de leur population (soit environ 1/200), ces proportions étant

<sup>40</sup> Le graphique reprend l'ensemble des faits signalés, certains dossiers pouvant inclure plusieurs faits, le nombre total de faits est de 129

moins élevées pour les étudiantes et étudiants (0.21 %, soit environ 1/500) et les membres du personnel (0.0011 %, 8 cas sur 7300 personnes).

Quant au genre et au statut des personnes mises en cause, lorsque les données sont connues, ce sont en très grande majorité des hommes. Il peut s'agir d'étudiants, de membres du personnel (notamment académique) ou de tiers.

Plusieurs mesures ont été adoptées pour renforcer les actions et apporter des réponses adaptées aux constats établis et aux chiffres relevés. Notamment dans le cadre du GEDIP (domaine 5, lié aux mesures contre les violences sexistes et sexuelles). La deuxième partie du rapport détaille les dispositifs qui ont été renforcés, renouvelés et mis en place à cette fin durant la période couverte par le rapport.

## CONCLUSION INTERMEDIAIRE – Synthèse des principaux constats chiffrés

L'examen des données pour les années académiques 2023-2024 et 2024-2025 met en lumière des **situations contrastées en matière d'égalité de genre dans la communauté universitaire à l'UCLouvain**. Au sein de la **population étudiante**, les femmes représentent 57 % des inscriptions et entre 57 % et 60 % des diplômé-es des différents cycles, une tendance stable depuis plus de dix ans. Cette prédominance est particulièrement visible dans les secteurs des sciences humaines et des sciences de la santé où la proportion de femmes a été renforcée par l'intégration des données en provenance des facultés de sciences humaines du site de Bruxelles Saint-Louis (où cette proportion d'étudiantes atteignait 64 % en 2023-2024), consolidant ainsi la majorité féminine existante.

Toutefois, cette tendance globale masque des **disparités sectorielles**. Les filières scientifiques et technologiques, et plus spécifiquement les cursus des STEM, demeurent encore majoritairement masculines. La proportion d'étudiantes y progresse, mais lentement (de 34 % en 2010 à 38 % en 2024-2025). Des hypothèses en matière de biais implicites, y compris internalisés, sont avancées pour expliquer ce déséquilibre mais mériteraient d'être approfondies.

Pour ce qui est des choix d'orientation des étudiant-es de première génération, l'analyse révèle encore d'autres facteurs de stéréotypes de genre : tandis que les hommes privilégient les filières techniques et économiques, les femmes s'orientent davantage vers certains domaines du soin, de l'éducation et de la santé, où elles sont majoritaires. Concernant le **doctorat**, les inscriptions évoluent vers un meilleur équilibre entre les genres, notamment dans les secteurs SSH et SSS où les femmes sont plus nombreuses. La répartition entre hommes et femmes parmi les titulaires d'un diplôme de doctorat tend également à se rapprocher de la parité, même si les hommes conservent une légère avance.

Bien que les femmes soient majoritaires à l'issue des études, leur proportion diminue fortement au fil de la carrière académique. Ainsi, **si l'ensemble du personnel approche de la parité, des écarts importants existent selon les catégories** : tandis que les fonctions administratives et techniques sont occupées majoritairement par des femmes (plus de 60 %), **le corps académique reste majoritairement masculin (64 %), même si la proportion des femmes nommées à l'issue du processus de recrutement académique est de 50% depuis 2023**. En ce qui concerne la progression dans la carrière, l'hypothèse d'un phénomène de « tuyau percé » est avancée – avec un moins grand nombre de femmes nommées professeures ordinaires - mais il reste difficile de déterminer s'il découle principalement du faible nombre de femmes ayant accédé à un statut académique par le passé ou s'il résulte également de facteurs plus structurels et sociologiques. Cet enjeu est au cœur des priorités des actions EDI, qui visent notamment à renforcer le recrutement de femmes académiques et à réduire les biais dans les processus de sélection et de promotion, toutes catégories confondues.

Des progrès sont également observés dans la **féminalisation de la gouvernance**. La composition des commissions de sélection académique a évolué vers un équilibre presque parfait. La présence féminine est forte dans plusieurs instances décisionnelles. Ces progrès s'inscrivent dans les objectifs du plan d'égalité de genre (GEDIP) dont l'un des axes est d'accroître la représentativité des femmes dans les postes de leadership et de décision.

Les **politiques de recrutement académique** montrent leur efficacité, avec l'atteinte de la parité dans les nominations récentes (50 % des personnes nommées en 2024-2025, alors que les femmes ne

représentaient que 38 % des candidates). Cependant, le plein effet de ces avancées ne sera visible que dans un certain nombre d'années, le temps que les jeunes académiques femmes parviennent, elles aussi, aux niveaux les plus élevés de la carrière académique. Ce délai démographique est un facteur clé expliquant les déséquilibres persistants, notamment dans le financement de la recherche. Étant donné que les femmes sont souvent en début de carrière (une période probatoire de quatre ans après la nomination ne donnant notamment pas accès à des conventions de recherche), le budget moyen de recherche dont elles disposent est de 38 % inférieur à celui de leurs homologues masculins. Cet écart est également significatif en sciences humaines (SSH), où le budget moyen par femme titulaire est moins élevé. De même, **l'accès aux fonctions de gouvernance**, nécessitant une expérience et une ancienneté significatives, comme celles de doyen-ne de faculté ou président-e d'institut, ne bénéficiera des progrès en matière de recrutement qu'à moyen ou long terme. Ainsi, la réalité de terrain montre pour l'instant un **risque de sur-sollicitation des femmes** dans certaines fonctions ou certains mandats, ayant pour conséquence un risque de fragilisation de ces collègues féminines.

En ce qui concerne les **violences sexistes et sexuelles (VSS)**, dont la prévention est devenue un enjeu très important de la politique institutionnelle, comme nous le montrerons dans la deuxième partie de ce rapport, les données issues des dispositifs de signalement du Programme Respect révèlent que les femmes sont les plus touchées par les VSS. Sur une période de 20 mois et demi (du 1er janvier 2023 au 13 septembre 2024), 98 dossiers de VSS ont été ouverts ou traités, un chiffre qui intègre les cas traités sur le site de Bruxelles Saint-Louis depuis septembre 2023. La grande majorité des victimes sont de genre féminin (76 sur 98 cas connus), représentant près de 80 % des victimes signalées. Les plaignant-es sont également majoritairement des femmes (65 sur les 98 cas connus). Il est aussi noté que les doctorantes et doctorants sont proportionnellement les plus affectés-es (environ 1/200).

En conclusion, alors que l'institution maintient une majorité féminine stable et consolidée dans ses effectifs étudiants, le véritable rééquilibrage structurel des carrières académiques et des ressources de recherche dépendra de l'effet démographique, qui s'opère progressivement mais lentement. Parallèlement, les indicateurs concernant les VSS confirment la nécessité impérieuse de maintenir et d'intensifier les actions ciblées en la matière pour garantir la sécurité au sein de l'ensemble de la communauté universitaire.

Enfin, un recueil de données et des actions ciblant les **autres domaines en matière d'équité**, de diversité et d'inclusion restent à mettre en place. En effet, les données disponibles sur les questions de diversités ethnoraciales, d'appartenance religieuse et de classe sociale, sont encore très parcellaires. Une autre limite de ce rapport réside dans le fait que les **données relatives au genre reprises dans ce rapport se fondent sur les données de l'état civil**. En conséquence, elles ne reflètent l'identité de genre que des personnes cisgenres et des personnes transgenres ayant eu l'opportunité de faire adapter leur état civil en concordance avec leur identité de genre. Pour la majorité des personnes transgenres en Belgique, leur état civil ne reflète pas leur identité de genre, notamment en raison de l'obligation de choisir entre la mention "masculin" ou "féminin". Les situations d'inégalités entre personnes cisgenres et transgenres ou non binaires n'ont donc pas été examinées dans ce rapport.

## PARTIE 2 : INITIATIVES ET BONNES PRATIQUES

La première partie de ce rapport a dressé un état chiffré de la situation de l'égalité de genre au sein de l'UCLouvain. La seconde partie met en lumière les actions, les politiques et les initiatives mises en œuvre au cours des années académiques 2023-2024 et 2024-2025 afin de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes et de promouvoir une culture institutionnelle plus inclusive. Ces pratiques témoignent des efforts continus de l'Université pour inscrire la question du genre dans ses missions fondamentales.

En accord avec le canevas de rédaction défini par les personnes de contact genre des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S.–FNRS, les initiatives sont présentées selon cinq axes :

1. Les actions institutionnelles
2. Les personnels
3. Les affaires étudiantes
4. La recherche
5. Les évènements et la communication

Les actions et bonnes pratiques en matière de genre et d'équité, de diversité et d'inclusion à UCLouvain s'inscrivent dans un cadre structurant et cohérent. Ce cadre s'appuie sur plusieurs outils de gouvernance qui orientent et soutiennent la mise en œuvre des initiatives institutionnelles : les réflexions issues du rapport Tulkens<sup>41</sup>, des États généraux<sup>42</sup>, des travaux du GEDIP<sup>43</sup>, du rapport Respect 2023-2024<sup>44</sup> ainsi que des orientations énoncées dans le plan stratégique 2024-2029 : « Un cap, du sens »<sup>45</sup>. De même, les résultats de certaines enquêtes<sup>46</sup> ont permis d'orienter les décisions. Ensemble, ces références constituent une base qui guide la définition des priorités pour l'UCLouvain, alimentant ses orientations stratégiques et renforçant la cohérence des actions menées à l'échelle de l'institution.

---

<sup>41</sup> [Rapport-final-du-Comite-d-experts-vf.pdf](#), ou *infra* *Rapport Tulkens*

<sup>42</sup> [Etats généraux pour une politique Équité, Diversité, Inclusion | Université catholique de Louvain](#)

<sup>43</sup> [https://www.uclouvain.be/fr/system/files/uclouvain\\_assetmanager/groups/cms-editors-edi/nos-equipes-et-organes/Les-politiquesEDI-UCLouvain%20%20/Plan-GEDIP-BAT.pdf](https://www.uclouvain.be/fr/system/files/uclouvain_assetmanager/groups/cms-editors-edi/nos-equipes-et-organes/Les-politiquesEDI-UCLouvain%20%20/Plan-GEDIP-BAT.pdf)

<sup>44</sup> [Rapport Respect 2023-2024.pdf](#)

<sup>45</sup> [Rapport-final-du-Comite-d-experts-vf.pdf](#)

<sup>46</sup> [Behaves-rapport-2024.pdf](#)

# 1. Les initiatives développées au niveau institutionnel

Les initiatives présentées dans cette section s'inscrivent dans la continuité de l'engagement de la communauté universitaire et des autorités à développer un cadre institutionnel cohérent avec les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion portées par l'UCLouvain. Elles illustrent une volonté constante de progresser vers davantage d'égalité et de renforcer, au-delà de la question du genre, une véritable politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

## 1.1. Les principaux piliers des actions institutionnelles : le programme Respect et le rapport Tulkens

En mars 2022, l'UCLouvain a lancé le programme « Respect »<sup>47</sup> qui visait premièrement à renforcer et améliorer les dispositifs existants et, dans un deuxième temps, à engager des réformes structurelles après une évaluation complète de la situation par un comité indépendant<sup>48</sup>. Une des premières mesures prises par ce programme a été la publication d'un rapport annuel. Nous nous concentrerons plus loin sur le deuxième rapport produit, à savoir le « Rapport Respect 2023-2024 ».

Dans le cadre de ce programme Respect, un comité indépendant d'expert-es a été désigné afin de *“mener une analyse complète du dispositif actuel de l'UCLouvain de lutte contre le harcèlement et les violences de genre, ainsi que pour formuler des propositions concrètes d'amélioration, y compris en vue d'une adaptation des procédures et des règlements par les instances concernées”*<sup>49</sup>. Ce comité, qui était présidé par la Professeure émérite Françoise Tulkens, s'est réuni en séance plénière entre avril 2022 et mai 2023 ; son rapport final, dénommé *rapport Tulkens* ou *rapport du Comité d'expert-es ” harcèlement et violences de genre”*, a été remis aux autorités de l'UCLouvain en juin 2023.

Ce travail est le fruit d'un processus long et minutieux, qui a impliqué à la fois des auditions (des autorités, des services, des représentant-es des corps, des acteurs et actrices du bien-être au travail), des diagnostics, des consultations littéraires ainsi que des propositions. Ce processus s'est appuyé sur un modèle inspiré de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Il a ainsi posé les fondations des réformes structurelles mises en œuvre par la suite. Il a également inspiré l'organisation des États généraux en 2023, qui ont permis de prolonger la réflexion sur l'égalité de genre en ouvrant le débat autour des enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion.

---

<sup>47</sup> [Programme Respect | Université catholique de Louvain](#)

<sup>48</sup> [Rapport Respect 2022- p.5](#) ,

<sup>49</sup> [Rapport Tulkens, supra, p.10](#)

## 1.2. Les États généraux en 2023 : fondement d'une politique EDI transversale

Bien qu'une politique de genre ait été instaurée il y a plusieurs années, de nombreuses initiatives connexes demeuraient encore isolées, peu coordonnées et insuffisamment visibles. C'est précisément afin de fédérer ces actions et de leur conférer une reconnaissance institutionnelle que les États généraux<sup>50</sup> ont été mis en place, dans la continuité des travaux menés autour du programme Respect. Ces États généraux ont délibérément élargi la réflexion aux enjeux plus larges d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), permettant ainsi de poser les jalons d'une politique transversale articulant ces différentes dimensions.

Organisés à l'UCLouvain du 16 au 20 octobre 2023, les Etats-Généraux étaient portés entre autres, par les Professeures Sylvie Sarolea et Florence Degavre, alors conseillères à la politique de genre du recteur, ainsi que par Mme Alena Sanders, alors chargée de mission. Leur volonté était de créer un espace large de parole et d'échanges, pour permettre aux membres de la communauté universitaire de sortir du silence et de coaliser énergies et expertises autour de questionnements partagés.

Pendant cinq jours et sur plusieurs sites de l'Université, plus d'une soixantaine d'intervenant-es universitaires, expert-es internes et externes, représentant-es de la société civile, artistes, auteur-trices, responsables politiques, se sont réuni-es pour débattre des différentes dimensions de l'EDI, poser des constats ou encore identifier ce qui existait et ce qui devait être amélioré. L'objectif était de jeter les bases d'un plan collectif et concret afin que chacun et chacune trouve sa place au sein de l'Université et se sente valorisé-e, indépendamment de son sexe ou expression de genre, de son origine, de son état de santé, de son handicap ou de son âge.

Les échanges et contributions lors de ces Etats-Généraux ont constitué un matériau important pour l'élaboration du GEDIP, qui définit les orientations stratégiques en matière de genre et d'EDI pour la période 2024-2027 et qui sera plus largement détaillé au point 1.3. ci-dessous.

Ces Etats généraux auront donc permis de faire naître :

- Des conversations difficiles mais nécessaires,
- Des mesures concrètes proposées par les ateliers,
- Une réflexion de fond sur les valeurs de l'université en matière de diversité, d'inclusion et d'équité.

En définitive, ils ont joué un rôle de propulseur ; ils ont permis de faire émerger une vision commune, de consolider des initiatives dispersées et d'ancrer la conviction que l'EDI devait désormais devenir une mission transversale et stratégique de l'UCLouvain.

---

<sup>50</sup> [Les politiques EDI de l'UCLouvain | Université catholique de Louvain](#)

### 1.3. Gender Equity, Diversity & Inclusion Plan (GEDIP) 2024-2027

Une des lignes politiques qui encadre la politique de genre de l'UCLouvain est le Gender Equality & Diversity Plan (2024-2027)<sup>51</sup>.

Ce plan a vu le jour en octobre 2024. Il a été présenté et discuté devant le Conseil rectoral, le Conseil académique, le Conseil d'entreprise ainsi que le Conseil d'administration, avant que ne soit officiellement lancée sa mise en œuvre.

A l'image de l'esprit collaboratif et participatif de l'Université, la méthodologie d'élaboration de ce plan, qui s'est inscrit dans la continuité d'un premier plan GEP, s'est appuyée sur la co-construction. Ainsi, un vaste travail de consultation de terrain a été entamé dès l'automne 2022 et a ensuite continué, pour pouvoir guider le processus d'évaluation. Ce travail de consultation avait aussi comme objectif d'établir un cadastre des compétences disponibles en matière d'analyse et de lutte contre les discriminations à l'UCLouvain. La démarche d'élaboration du plan se voulait aussi en phase avec l'actualité interne à l'Université. On pense notamment au processus de fusion entre l'UCLouvain et l'université Saint Louis Bruxelles - en particulier à la volonté affirmée à cette occasion de « *penser et mettre par écrit les valeurs que la communauté universitaire issue des deux entités fusionnées portera à l'avenir et mettra en œuvre dans la perspective d'une université inclusive, alliant l'excellence à la diversité* ». On pense aussi à l'engagement pris par l'UCLouvain dans le cadre du Plan Transition<sup>52</sup>, de poursuivre les objectifs du développement durable dans lesquels s'inscrit pleinement la lutte pour la réduction des inégalités.

Le GEDIP<sup>53</sup> se distingue du plan GEP précédent, dans la mesure où les thématiques sont formulées pour intégrer la lutte contre toutes les formes de discriminations, avec une approche intersectionnelle qui tient compte des discriminations multiples et croisées qui sont, pour certaines, indissociables les unes des autres. Aussi, une dimension de changement plus institutionnel est explicitement visée. Sur la forme, il clarifie la portée des mesures proposées, leur public-cible, les parties prenantes, la temporalité des mesures et le niveau souhaité des indicateurs de réalisation (objectifs à atteindre).

Ce plan propose l'implémentation d'une série de mesures en vue de rendre l'accès et la réussite à l'UCLouvain plus égalitaires, d'ouvrir des opportunités pour les femmes et les minorités sociales au niveau de l'enseignement et de l'évolution des carrières.

Précisons que ce plan s'inscrit dans la continuité et en complémentarité de la fusion avec l'Université Saint-Louis : il est en effet aligné sur la feuille de route adoptée pour ce site, intitulé « Pour que '1+1=3'. Repenser l'institution et la fusion à travers l'inclusion »<sup>54</sup>.

---

<sup>51</sup> [https://www.uclouvain.be/fr/system/files/uclouvain\\_assetmanager/groups/cms-editors-edi/nos-equipes-et-organes/Les-politiquesEDI-UCLouvain%20%20/Plan-GEDIP-BAT.pdf](https://www.uclouvain.be/fr/system/files/uclouvain_assetmanager/groups/cms-editors-edi/nos-equipes-et-organes/Les-politiquesEDI-UCLouvain%20%20/Plan-GEDIP-BAT.pdf)

<sup>52</sup> [www.uclouvain.be/fr/universite-transition/cap-2030](http://www.uclouvain.be/fr/universite-transition/cap-2030)

<sup>53</sup> [www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources/Gender-Equity-Diversity-and-Inclusion-Plan](http://www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources/Gender-Equity-Diversity-and-Inclusion-Plan)

<sup>54</sup> [www.uclouvain.be/fr/sites/saint-louis-bruxelles/feuille-de-route-du-campus](http://www.uclouvain.be/fr/sites/saint-louis-bruxelles/feuille-de-route-du-campus)

## Rapport sur l'état de l'égalité de genre et la diversité

Plus spécifiquement le GEDIP couvre **cinq grands domaines de travail**, qui sont :

- Evaluation, monitoring, apprentissage et structures transversales pour l'accompagnement et le suivi du GEDIP ;
- Equilibre vie professionnelle-vie privée et culture organisationnelle, dont la lutte contre les biais et discriminations ;
- Egalité dans le recrutement et progression de la carrière ;
- Intégration des aspects EDI dans la recherche et l'enseignement ;
- Mesures contre les violences sexistes et sexuelles

Il vise **treize défis** (ou objectifs) :

1. Consolidation structurelle de la politique EDI
2. Consolidation de la politique EDI au sein de l'UCLouvain au niveau de la communication interne et externe
3. Labélisation de la politique EDI de l'UCLouvain
4. Sensibilisation aux biais et discriminations
5. Renforcement de la Culture du Care
6. Renforcement de la présence des femmes dans les mandats avec pouvoir de décision
7. Amélioration du recrutement des femmes et des groupes minorisés dans le personnel académique, scientifique, technique et administratif
8. Promotion de la participation aux formations et accès aux progressions
9. Travail sur la capacité d'innovation dans la recherche
10. Amélioration de l'accessibilité de l'enseignement
11. Promotion de l'enseignement dans le domaine des études de genre
12. Renforcement de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles
13. Développement du reporting

Enfin, il développe **39 mesures** concrètes, dont certaines seront développées plus en détails dans la suite de ce rapport, formulées de manière à répondre aux objectifs.



<b>Actions</b>	39
<b>Fait</b>	9
<b>En cours</b>	6
<b>A faire</b>	6
<b>Reporté</b>	18

Au moment de la rédaction de ce rapport, sur les **39 mesures prévues** :

- **9 mesures** sont **finalisées** (soit 23 % du plan), c'est-à-dire intégralement mises en œuvre ;
- **6 mesures** sont **en cours de réalisation** (soit 16 % du plan), avec une mise en place partielle et un suivi régulier assuré par des réunions de travail ;
- **6 mesures** restent **à initier** (soit 15 % du plan), impliquant encore le lancement du processus, la planification des tâches et la mobilisation des parties prenantes nécessaires ;
- **18 mesures** ont été **reportées ou retardées** (soit 46 % du plan), principalement en raison de facteurs organisationnels non prévisibles, qui ont entraîné un décalage de plusieurs mois dans leur mise en œuvre, sans toutefois compromettre leur faisabilité à moyen terme.

Nous allons à présent détailler les mesures qui ont été achevées ou initiées au cours de la période couverte par ce rapport.

Les **mesures déjà réalisées** sont les suivantes :

- Création d'un **prorectorat EDI** à travers la désignation d'un-e prorecteur-trice en charge des questions EDI au sein du Conseil rectoral (mesure 0.1.1) : Cette mesure a été réalisée à la suite de l'élection de la rectrice Françoise Smets, laquelle a, dès son entrée en fonction en septembre 2024, mis en place un prorectorat EDI. Nous verrons dans le point suivant comment s'articule ce prorectorat (point 1.4.)
- Création d'un **bureau EDI** composé du personnel permanent chargé de la mise en œuvre du GEDIP (mesure 0.1.2) : Cette mesure a tout naturellement découlé de la mise en place du prorectorat EDI, auquel s'ajoute la désignation d'une petite équipe de chargées de missions EDI. Avec la prorectrice EDI, cette cellule compose donc ce bureau.
- Création d'un **tableau de bord de monitoring des actions du GEDIP** (mesure 0.1.5) : Afin de pouvoir pleinement répondre au premier domaine du plan, la mise en place de cette mesure était une priorité, à laquelle l'équipe a veillé à répondre rapidement.
- Création d'un **site internet et intranet EDI**<sup>55</sup> (mesure 0.2.1) : Accompagnée par l'AREC, la cellule EDI a travaillé à la mise sur pied d'un site se voulant le relai de toutes les informations, événements, actions, ressources (à la fois en termes de membres du personnel qu'en terme de ressources littéraires), en matière d'EDI. Ce site permet aussi d'avoir une vue sur les organes EDI et leurs travaux.
- **Formation sur la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS)** (mesure 5.1.1) : cette formation, mise en place et coordonnée par la cellule FORM, est disponible sur le catalogue en ligne des formations de l'UCLouvain.
- Création d'un **module sur les traitements des VSS** pour les responsables (mesure 5.1.2) : Ce module a été mis en place par la cellule FORM, accompagnée de la cellule Together.
- Création d'un **dispositif d'information** (mesure 5.1.3) : Des brochures étudiantes<sup>56</sup> ont été réalisées et distribuées sur tous les sites de l'UCLouvain. Les détails concernant cette mesure sont développés dans le chapitre concernant l'enseignement et les actions pour les étudiant-es.

---

<sup>55</sup> [Équité, Diversité et Inclusion | Université catholique de Louvain](#)

<sup>56</sup> <https://www.uclouvain.be/fr/respect/brochure>

- Développement de l'**arbre décisionnel**, qui présente les différentes personnes ressources et les procédures de signalement & plainte en vigueur au sein de l'institution (mesure 5.1.4) : Ce point est développé plus bas.
- Développement du **rapport annuel sur les faits de violences de genre** (mesure 5.2.1) : Il s'agit du rapport Respect, sur lequel nous reviendrons avec plus de détails.

Les **mesures en cours** sont :

- Développement du **réseau des relais EDI** en facultés et instituts (mesure 0.1.3)
- Création de **groupes de travail thématiques** abordées dans le GEDIP (mesure 0.1.4)
- Promotion de la **communication EDI** (mesure 0.2.2)
- Poursuite du **processus de renaming** (mesure 0.2.4)
- Mesures de **visibilisation de la thématique EDI** (mesure 0.2.5)
- Création d'un **parcours décolonial** (mesure 1.1.4)
- Etude sur la **situation du personnel en mobilité internationale** (mesure 1.2.2)
- Intégration des aspect EDI dans la **charte pour l'équilibre des temps de vie** et promotion de cette dernière (mesure 1.2.3)
- Réalisation, diffusion et sensibilisation à un **vade-mecum informant sur les risques de biais**, les stéréotypes et les discriminations (mesure 2.1.1)
- Rendre le recrutement plus égalitaire et juste à travers la **mise en conformité de l'outil OTM-R** avec les aspects EDI (MESURE 2.1.2)
- Poursuite du développement des **parcours de formation intégrés en leadership et management** en intégrant les aspects EDI (mesure 2.1.3)
- Promotion d'un **code de conduite en matière de recrutement** (mesure 3.1.1)
- Participation à la plateforme interuniversitaire de bonnes pratiques pour l'évaluation de la recherche (**CoARA**) (mesure 3.2.1)
- Élaboration d'une **plateforme de valorisation de la recherche EDI** et promotion du réseautage entre les chercheur-es (mesure 4.1.1)
- Développement d'une **boîte à outil pour une pédagogie inclusive** (mesure 4.2.1)
- Analyses des **déséquilibres H/F** dans certaines facultés + mesures pour rééquilibrage (mesure 4.2.2.)
- Poursuivre le soutien du **master interuniversitaire en études de genre** (mesure 4.3.1)

### 1.4. Création du prorectorat EDI

En avril 2024, la Professeure Françoise Smets a été élue rectrice ; elle est entrée en fonction en septembre 2024. Ce renouvellement institutionnel a permis le passage de relais entre les conseillères genre et le nouveau Prorectorat spécifiquement dédié à l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). La création de ce Prorectorat spécifique marque une volonté forte d'ancrer ces principes dans la vie universitaire, en valorisant l'ouverture et le respect, tant au sein du personnel que dans la sphère étudiante.

Ce nouveau Prorectorat a d'abord été occupé par le professeur Sébastien Van Drooghenbroeck (†2025), juriste renommé, assesseur à la Section de législation du Conseil d'État de Belgique entre 2011 et 2025, et spécialiste des droits humains, des libertés fondamentales et des questions de discrimination. Au-delà de son expertise en droits humains, son expérience institutionnelle et son rôle central dans la gouvernance académique ont facilité la collaboration entre l'UCLouvain et le site de

Saint-Louis, contribuant à l'harmonisation des politiques EDI dans le cadre du processus de fusion. Son action s'est traduite par une approche rigoureuse et engagée, favorisant l'alignement des pratiques et la consolidation d'une politique transversale en matière d'équité, diversité et inclusion.

Le travail initié avec le Pr. Sébastien Van Drooghenbroeck (†2025) se poursuit actuellement au sein de la cellule EDI, composée de Mme Maguy Ikulu –personne de contact genre<sup>57</sup> et coordinatrice des activités EDI- et de Mme Sandra Graceffa - chargée de mission pour les analyses quantitatives et le reporting, sous la responsabilité de la Pre Isabelle Aujoulat, Prorectrice EDI depuis mai 2025.

Les travaux du Bureau EDI se poursuivent en étroite interaction avec le Conseil EDI, constitué le 24 avril 2024 et qui se réunit 4 fois par an. Mis en place pour soutenir et structurer le développement de ces politiques, le Conseil EDI est une commission du Conseil académique. Il rassemble des représentant-es des différents corps de l'Université (académiques, scientifiques, administratifs) et des étudiantes et étudiants, ainsi que des délégué-es des services généraux, des facultés, instituts et sites de l'UCLouvain.

Les missions principales du Conseil EDI sont d'assurer le pilotage stratégique des projets EDI et d'en accompagner leur déploiement transversal à tous les niveaux de l'Université, en veillant à garantir une cohérence institutionnelle dans l'élaboration et la mise en œuvre des mesures, dans le respect des exigences légales en la matière et en cohérence avec le plan stratégique du conseil rectoral.

## 1.5. Renforcement du dispositif règlementaire (RGEE 2025-2026)

Pour donner suite aux recommandations formulées, sur la base du rapport du Comité d'expert-es « harcèlement et violences de genre », par un groupe de travail ad hoc l'UCLouvain s'est dotée d'un « Ensemble de règles communes relatives aux violences sexistes et sexuelles », et un travail important de révision des règlements a eu lieu en 2024-2025. Déjà inséré dans une annexe 2bis du RGEE 2025-2026, ce texte est par ailleurs en voie d'être intégré au règlement de travail applicable à l'ensemble du personnel (des négociations sociales sont en cours à la date de finalisation du présent rapport).

Comme on peut le lire en préambule de cet *ensemble de règles* :

*« L'UCLouvain a estimé nécessaire de réformer son cadre règlementaire applicable aux violences sexistes et sexuelles aux fins de rendre celui-ci plus effectif dans la prévention et la poursuite contre les actes participant de ce fléau, et dans la protection de leurs victimes. Ce faisant, l'UCLouvain entend œuvrer à la garantie, en faveur de chacun des membres de la Communauté universitaire et en fonction des pouvoirs qui sont les siens, d'un environnement de vie et de travail sain, respectueux, sécurisant et inclusif. »*

Par ailleurs, des actions de communication ont été déployées à destination des étudiant-es afin de renforcer la sensibilisation et la diffusion des informations relatives à ces nouvelles dispositions. À titre d'exemple, la pièce *Anna* a été présentée le 2 octobre 2025, précédée d'une brève présentation des nouveaux règlements et du dispositif de signalement. Cette représentation, qui abordait des thématiques essentielles telles que le viol, le consentement et le rôle des témoins face à ces faits, a

---

<sup>57</sup> conformément aux obligations légales définies par le Décret du 21 juin 2012 relatif à la mise en œuvre de politiques de genre dans l'enseignement supérieur

été suivie d'un bord de scène, offrant un espace d'échange et de discussion autour des enjeux soulevés.

De plus, la brochure étudiante a été modifiée au cours de l'année académique 2024-2025 et finalisée en 2025-2026 sous la coordination de Together et du CVRC, afin d'y intégrer les informations concernant les nouveaux règlements ainsi que le dispositif de signalement. Des formations ont été mises en place pour sensibiliser et former également les responsables.

### 1.6. Les politiques de « *renaming* » et symboles inclusifs

Une des actions du GEDIP est “ la poursuite du processus de *renaming*”<sup>58</sup>. Cette mesure (0.2.4) fait partie du domaine évaluation et monitoring ; elle a pour but de répondre à l'objectif de consolidation de la politique EDI au sein de l'UCLouvain au niveau de la communication interne et externe. Cette mesure est toujours en cours de réalisation.

Le travail de diversification et de féminisation des noms d'espaces universitaires a débuté avec la charte de féminisation et de diversification des noms des espaces universitaires.<sup>59</sup>

Depuis 2023, l'Université a officiellement renommé onze bâtiments répartis sur ses six campus<sup>60</sup>:

Sur le **Campus UCLouvain à Louvain-la-Neuve**, ont été renommés :

- Le Learning Center Montesquieu → devenu Learning Center **Andrée de Jongh**, infirmière et résistante belge, membre du réseau d'évasion Comète
- Le Learning Center Mercier → devenu **Learning Center Christine de Pizan**, première femme de lettres à avoir vécu de sa plume au 15e siècle
- Le Data Center → devenu maintenant **Frances Elizabeth Allen**, informaticienne américaine
- Le bâtiment du MiiL → porte désormais le nom **d'Alice Guy**, première réalisatrice et productrice française

**Locaux de l'animation étudiante (AGL) :**

- Le Foyer → porte le nom **d'Hannah Arendt**, politologue et philosophe allemande
- La Salle Ratatouille → est devenue la salle **Rosa Luxemburg**, théoricienne marxiste allemande d'origine polonaise
- Le Post' → porte le nom de **Joanne Simpson**, première femme docteure en météorologie aux États-Unis

---

<sup>58</sup> [www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/infrastructure](http://www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/infrastructure)

<sup>59</sup> Rapport égalité genre 2021-2023, p71

<sup>60</sup> [Onze bâtiments rebaptisés aux noms de femmes remarquables | Université catholique de Louvain](#)

#### Sur le **Campus UCLouvain à Bruxelles Woluwe**

- Le Learning Center Hippocrate → est devenu le Learning Center **Isala Van Diest**, première femme à avoir exercé la médecine en Belgique

#### Sur le **Campus UCLouvain à Mons**

- Le Bâtiment L → porte le nom de **Michaelina Wautier**, peintre montoise ayant connu la célébrité de son vivant au 17e s. puis tombée dans l'oubli car ses œuvres avaient été attribuées à son frère

#### Sur le **Campus UCLouvain à Bruxelles Saint-Gilles**

- L'auditoire AR-06 → porte le nom de **Jeanne Van Celst**, l'une des premières femmes belges à s'imposer dans le milieu de l'architecture

#### Enfin, sur le **Campus UCLouvain à Tournai**

- Le Grand auditoire s'appelle maintenant **Simone Guillissen-Hoa**, architecte, parmi les premières femmes en Belgique à avoir participé à des projets d'envergure.

Ce processus se veut réfléchi et durable : l'objectif n'est pas de multiplier rapidement les changements symboliques, mais bien de construire une politique pérenne et cohérente. Pour ce faire, des critères clairs, objectifs et porteurs de sens ont été définis par un groupe de travail composé de neuf membres (académiques, scientifiques et administratifs), avec une participation active des étudiant-es et une consultation des utilisateur-trices des bâtiments concernés.

Au-delà du simple changement de noms, cette politique s'inscrit dans une réflexion plus large sur la symbolique des lieux universitaires : les espaces que nous fréquentons quotidiennement ne sont pas neutres. Ils véhiculent des messages, des représentations et des hiérarchies implicites. En érigeant ainsi ces actions en mesure spécifique du GEDIP, l'Université entend rendre hommage à des parcours trop longtemps invisibilisés et proposer à sa communauté des modèles variés, plus justes et plus inclusifs.

## 1.7. Lutte contre les VSS et discriminations : La cellule Together renouvelée et renforcée

Mise en place durant l'année académique 2019-2020, la **cellule Together**<sup>61</sup> a connu depuis lors plusieurs renforcements. Au printemps 2024, l'UCLouvain a entrepris une profonde restructuration de la cellule Together, en y apportant plusieurs changements :

- Le renforcement de **l'indépendance de la cellule Together et sa délocalisation**. Together est dotée d'un statut indépendant visant à garantir le travail de soutien psychologique aux victimes, entre autres, des violences que la cellule est destinée à traiter. Cela lui permet d'assurer l'anonymat dans le traitement des informations qui lui parviennent. A la mi-mars 2024, suivant les recommandations du rapport de la commission « Tulkens », la cellule Together a été relocalisée au sein du service SERP. De ce fait, les bureaux ont également déménagé dans ces bâtiments : au chemin du Cyclotron, dans les bâtiments Marc de Hemptinne. La cellule est à présent excentrée et placée dans un lieu particulièrement discret. Même au sein du bâtiment, la porte du bureau ne se situe pas dans un lieu de passage fréquenté. En outre, à la rentrée académique 2024, d'autres locaux ont pu être affectés à la cellule Together pour les entretiens sur les différents sites de l'UCLouvain. Les travaux ont été pensés pour en faire des espaces de prise en charge chaleureux et accueillants.
- **La diversification des lieux d'accueil par la cellule Together 2.0** sur les différents sites universitaires. Des locaux sont dédiés à cette fin à Saint-Louis et à Louvain-la-Neuve. A Louvain-la-Neuve, cette cellule se situe au centre de la ville, loin des bâtiments accueillant les administrations au sein des Halles universitaires et en dehors des lieux d'enseignement, afin de garantir un maximum de confidentialité et de discrétion. Les membres de la cellule Together ont par ailleurs créé un réseau de points contacts sur les autres sites de l'UCLouvain, facilitant un accueil de proximité partout où cela est nécessaire.
- **La professionnalisation de l'accueil**, de l'écoute, de l'orientation et des activités de prévention, par l'engagement de deux psychologues expérimentées (Laurine Gauthier et Alison Cigna), d'une chargée de prévention et communication (Aurélien Mayné), et d'une référente dédiée au site de Saint-Louis à Bruxelles (Véronique Stael), toutes à temps partiel.
- **Une prise en charge élargie**, qu'il s'agisse des publics bénéficiaires de la cellule ou des situations traitées.
  - Publics cibles : sont désormais pris-es en charge les étudiant-es et les membres du personnel.
  - Parties prenantes : sont accueillies et accompagnées, tant les victimes que toute personne témoin (direct ou indirect) ou mise en cause.
  - Sites : les deux psychologues de la cellule Together sont mobiles et peuvent donc se déplacer sur les différents sites/campus afin de recevoir, sur place, toute personne qui en ferait la demande.

---

<sup>61</sup> <https://www.uclouvain.be/fr/respect/cellule-d-aide-together>

- Causes : au-delà des violences sexistes et sexuelles, la cellule Together est sollicitée aussi pour d'autres discriminations basées sur un critère protégé<sup>62</sup> tel que la prétendue « race »<sup>63</sup>, l'âge, la religion, le handicap...
- **La formation des personnes** travaillant au sein de la cellule Together 2.0 comme personnes de confiance et l'intégration de celles-ci au réseau des personnes de confiance de l'UCLouvain. Les membres de l'équipe Together ont reçu en outre une formation sur les notions de racisme et de discriminations LBGTQI, afin de garantir une meilleure prise en charge des victimes potentielles de ces violences. Donnée sur deux journées, cette formation organisée par la coordinatrice EDI a eu lieu sur le site de Saint-Louis avec une consultante spécialiste sur ces questions, Madame Aïda Yanci. Elle aura permis d'offrir aussi bien à la cellule Together qu'à la cellule EDI, les bases sur les notions de racisme ordinaire et banalisé ainsi que les violences à l'encontre de la communauté LBGTQI, afin de garantir une meilleure prise en charge des personnes concernées, et une meilleure sensibilisation et prévention sur ces questions.

Together 2.0 se veut être un guichet de signalement, de première écoute et d'accompagnement pour tout-e membre de la communauté universitaire qui le souhaite : les personnes victimes, témoins ou personnes mises en cause. Together 2.0 s'engage à offrir un premier contact par e-mail endéans les 24 heures ouvrables et à recevoir la personne qui le souhaite, physiquement, sur le site de son choix endéans les 7 jours ouvrables.

Globalement on remarque une augmentation du nombre de dossiers traités depuis la mise en place de Together 2.0. Ainsi, de 35 dossiers traités en 2022-2023 et 46 dossiers en 2023-2024, on est passé à 149 dossiers traités en 2024-2025 (dont 41 dossiers au Q1 et 108 dossiers Q2).

Cette augmentation est probablement due au fait que les mesures de visibilité ont été renforcées grâce au travail de sensibilisation et de prévention mené par la chargée de mission. En effet, on observe que l'augmentation coïncide avec la mise en place de communications renforcées (recrutement d'une chargée de prévention et communication en novembre 2024), ainsi qu'avec les changements opérés au sein de la cellule Together (recrutement de deux psychologues en avril 2024) et, plus généralement, l'ensemble des actions menées par l'UCLouvain dans le cadre des violences sexistes et sexuelles.

Enfin, les données recueillies montrent que 75 % des demandes émanent d'une problématique liée aux violences sexistes et sexuelles, les 25 % restant représentant des situations liées à d'autres formes de discrimination (ex : grossophobie, racisme, abus de pouvoir...). Le rapport *Reporting Plan Respect 2023-2024* donne une vision encore plus claire, détaillée en termes quantitatifs, sur les données concernant la Cellule Together<sup>64</sup>.

---

<sup>62</sup> Il s'agit des 13 critères protégés par la loi anti discrimination : [www.unia.be/fr/lois-fédérales-antidiscrimination-en-détail](http://www.unia.be/fr/lois-fédérales-antidiscrimination-en-détail)

<sup>63</sup> Les critères dit « raciaux » font partie en Belgique des critères protégés par la loi anti-discrimination. Ils désignent des caractéristiques personnelles à l'origine de discriminations en raison de la nationalité, de la prétendue race, de la couleur de peau, de l'ascendance, de l'origine nationale ou ethnique (source : <https://www.unia.be/fr/discrimination-comprendre>)

<sup>64</sup> [www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources/Rapport-Respect-2023-2024](http://www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources/Rapport-Respect-2023-2024), pp 8,25

## 2. Initiatives en matière de politique du personnel

Après les initiatives en matière institutionnelle, cette partie recense les mesures, règlements et formations, dont certaines ont déjà été brièvement évoquées dans la partie précédente, pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) parmi le personnel, avec un focus sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), les formations, les congés et la conciliation vie professionnelle / vie privée.

### 2.1. Prévention et accompagnement en cas de VSS

Certaines des mesures de prévention et d'accompagnement en cas de violences sexistes et sexuelles ont déjà été largement évoquées dans la partie concernant les bonnes pratiques institutionnelles, plus spécifiquement dans la partie liée à Together 2.0. Comme mentionné plus haut, ces dispositifs avaient aussi parfois un lien direct avec le GEDIP. Concernant les mesures dont nous allons parler ici, elles sont aussi directement liées au GEDIP et son objectif 5.1 qui vise à renforcer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. **NB. Outre les membres du personnel, le programme Respect qui est développé ci-après concerne également les étudiant.es.**

#### 2.1.1 Le programme Respect

On l'a évoqué, le programme Respect<sup>65</sup> est l'une des politiques-cadres de l'UCLouvain contre le harcèlement, les violences de genre et la discrimination. Il vise à garantir un environnement d'étude et de travail où personne ne subit d'injustice ou de violence. Lancé en 2022, pour une période indéterminée, il vise aussi à renforcer et améliorer les dispositifs existants et à engager des réformes structurelles. Ceci afin d'offrir à l'ensemble des membres de sa communauté un environnement de travail, d'études et de vie où tout est mis en œuvre pour éviter toute forme de violence sexuelle ou de discrimination. Pour que chaque personne se sente respectée, égale, libre et en sécurité.

Parmi les mesures prises pour les membres du personnel -et la communauté universitaire dans son ensemble- on retrouve :

- Le Renforcement de la cellule indépendante Together. Cette mesure a été détaillée plus haut.
- L'intégration d'une formation de sensibilisation au harcèlement et aux violences de genre au parcours de formation des responsables d'équipe. Cette formation est dorénavant obligatoire pour toutes les personnes occupant des postes à responsabilités, y compris pour les nouveaux membres du personnel académique. La formation comprend une dimension plus pratique, en particulier sur les réponses à apporter dans des situations concrètes.
- Un module de sensibilisation aux situations de harcèlement et de violences de genre dans le milieu du travail, et plus particulièrement en milieu universitaire a été mis en ligne à destination de tout le personnel.

---

<sup>65</sup> [www.uclouvain.be/fr/respect/programme-respect](http://www.uclouvain.be/fr/respect/programme-respect)

- L'arbre décisionnel<sup>66</sup> : cet outil, qui est une mesure du GEDIP (5.1.4), rassemble dorénavant dans un même endroit toutes les informations sur les aides et les procédures utiles à tous les membres de la communauté. Plus spécifiquement, il s'agit d'une description schématique et structurée de tous les dispositifs d'aide existant au sein de l'Université à destination des personnes victimes, témoins ou mises en cause dans des faits de violences sexistes ou sexuelles, et de leur articulation. L'arbre décisionnel fonctionne un peu comme un algorithme, avec une question de départ : « Qui suis-je et de quoi ai-je besoin » ? L'outil permet à la personne de s'orienter en fonction de sa situation, qu'elle soit étudiante, doctorante ou membre du personnel. En fonction de son expérience, la personne est rapidement informée des numéros d'appel d'urgence et guidée vers les ressources appropriées comme la cellule Together. Cet outil est disponible uniquement via l'intranet (connexion interne à la communauté). Des discussions sont en cours avec l'AREC et la CVSS (sous-commission du CASE sur les violences sexistes et sexuelles) pour envisager un éventuel affichage de l'arbre décisionnel aussi à l'externe, afin de le rendre plus visible et d'en faciliter l'accès.
- Publication d'un rapport annuel, le *rapport Respect*, à destination de la communauté universitaire. Pour lutter contre le harcèlement et les violences sexuelles, il est important que l'Université dispose de données les plus complètes possibles. Le rapport reprend un bilan du nombre de dossiers ouverts et traités par les instances ad hoc, ainsi que la nature des interventions. Le rapport Respect, publié annuellement, rend compte des signalements, des plaintes, de la nature des faits, et des mesures prises. L'UCLouvain dispose désormais de deux rapports Respect : un premier rapport publié en 2023<sup>67</sup> reprenant les données de l'année académique 2022-2023 et un deuxième rapport 2023-2024, publié en automne 2024.
- Renforcement des formations destinées aux *Personnes de confiance*<sup>68</sup>, pour que celles-ci soient mieux préparées à accueillir et orienter les demandes d'aide en matière de VSS qui pourraient leur parvenir.

## 2.1.2 Le rapport Respect 2023-2024

Le *Rapport Respect 2023-2024*<sup>69</sup> constitue un outil central de transparence et de responsabilité institutionnelle. Ce rapport « s'adosse » au rapport de la recherche BEHAVES<sup>70</sup> pour la FWB, qui visait d'une part à dresser un état des lieux des faits de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement dans l'enseignement supérieur (Universités, Hautes Ecoles et Ecoles supérieures des Arts) et, d'autre part, à dresser un état des lieux des dispositifs internes existant au sein de ces établissements. Ceci permet à l'Université de croiser certaines données externes avec ses propres résultats internes, renforçant ainsi la légitimité des constats et la robustesse des actions à venir.

Le rapport Respect ne se limite pas à dresser un état des lieux des violences sexistes et sexuelles à l'UCLouvain : il témoigne également de la volonté de l'Université de reconnaître ces réalités, d'y

---

<sup>66</sup> VSS : toutes les ressources en ligne | Université catholique de Louvain

<sup>67</sup> [www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources/Rapport Respect 2023-2024](http://www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources/Rapport%20Respect%202023-2024)

<sup>68</sup> Dans le cadre de la législation sur les risques psychosociaux, les personnes de confiance sont désignées pour accueillir et orienter les demandes d'aide en matière de risques psychosociaux (<https://www.uclouvain.be/fr/myuclouvain/serp/personnes-de-confiance>)

<sup>69</sup> [uclouvain.be/fr/system/files/uclouvain\\_assetmanager/groups/cms-editors-edi/documents/Rapport Respect 2023-2024.pdf](https://www.uclouvain.be/fr/system/files/uclouvain_assetmanager/groups/cms-editors-edi/documents/Rapport%20Respect%202023-2024.pdf)

<sup>70</sup> Glowacz, F., Fallon, C., Babic, A., Thiry, A., Goblet, M., Dardenne, B., Huynen, R., Simon, J. (2024). Rapport de recherche Behaves « Bien-être, Harcèlement et Violences dans l'enseignement supérieur en FWB. [www.enseignement.be/public/docs/behaves-rapport-2024.pdf](http://www.enseignement.be/public/docs/behaves-rapport-2024.pdf)

répondre de manière structurée et de renforcer la confiance de la communauté dans les mécanismes de prévention, de signalement et de suivi. En rendant visibles les données, les actions entreprises et les défis à relever, ce rapport devient un levier indispensable pour poursuivre la construction d'un environnement académique plus sûr, inclusif et respectueux pour toutes et tous.

Dans l'ensemble, le Rapport Respect 2023-2024 met en lumière une dynamique croissante de signalement et de visibilité des violences sexistes et sexuelles à l'UCLouvain. Le nombre de signalements enregistrés a augmenté, signe d'une confiance accrue dans les dispositifs mis en œuvre, mais aussi de la persistance des situations problématiques.

Le rapport détaille les types de situations rapportées, leur répartition par statut (étudiant-es, doctorant-es, personnel), et les mesures prises dans chaque cas : enquête, accompagnement, mise en place de sanctions ou de mesures correctives. Il montre aussi l'importance des actions préventives et de sensibilisation, des formations obligatoires et des campagnes de communication, pour faire reculer le silence et renforcer la culture du respect.

La méthodologie adoptée pour l'élaboration de ce rapport, à l'instar du précédent, repose sur une approche collective. La préparation du document et la collecte des données associées ont été confiées au Service d'analyse, de stratégie et de prospective (SASP), en collaboration avec la Cellule EDI. Ces deux entités ont travaillé en étroite synergie avec l'ensemble des parties prenantes concernées par ce reporting, à savoir le Vice-recteur aux affaires étudiantes (VRAE) et les membres de son Cabinet, la Vice-rectrice à la politique du personnel (VRPP) appuyée par la Cellule de Conseil Juridique et Concertation Sociale (CJCS) de l'ARH, la Cellule Together, ainsi que la coordinatrice des personnes de confiance<sup>71</sup>.

Les enseignements du rapport sont éclairants à plusieurs égards pour penser les politiques d'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences de genre dans le contexte universitaire.

En particulier, le rapport fait état de dynamiques structurelles persistantes : le fait que le rapport signale des « dynamiques structurelles » indique que les violences sexistes, discriminations ou harcèlements ne sont pas simplement des incidents isolés, mais qu'elles s'inscrivent dans des logiques de pouvoir, d'inégalités de pouvoir ou de genre, de cloisonnements hiérarchiques, de rapports informels — bref des mécanismes invisibles mais structurants.

Ensuite, l'hypothèse d'une sous-déclaration/invisibilité de certains faits peut être avancée : même si le rapport élargit les services interrogés (personnes de confiance, services RH, etc.), il est mentionné que « aucun fait relatif à des violences » n'a émergé dans certaines instances, ce qui peut signifier que malgré une confiance qui augmente envers l'institution concernant ces questions, celle-ci doit encore être renforcée. Cela peut aussi démontrer qu'il existe encore une méconnaissance des dispositifs et qu'il faut davantage travailler dans ce sens.

Enfin, le rapport souligne la nécessité de la poursuite d'une approche multiple et continue : l'enjeu n'est pas seulement d'avoir des dispositifs, mais de les faire vivre, de les évaluer, de les ajuster au fil du temps. Les résultats démontrent que les simples chartes ou protocoles ne suffisent pas si leur appropriation reste partielle.

Le rapport Respect 2023-2024 confirme l'engagement de l'UCLouvain en faveur de l'égalité de genre et de la prévention des violences sexistes et sexuelles. Les dispositifs institutionnels mis en place,

---

<sup>71</sup> Rapport Respect 2023-2024, pp 5-6

l'élargissement des canaux de recueil de signalements et la cohérence avec d'autres démarches d'évaluation traduisent une volonté claire de transparence et d'amélioration continue.

En conclusion, les données de ce rapport confirment que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles reste un enjeu central pour l'université. Les progrès réalisés appellent à approfondir les dispositifs existants, à renforcer la formation des responsables d'équipes et à garantir des mécanismes de soutien pérennes et accessibles pour toutes et tous. Ce sont bien là des objectifs poursuivis par l'Institution pour les années à venir, avec un engagement fort affiché tant dans le GEDIP 2024-2027 que dans le Plan Stratégique du Conseil rectoral, "Un Cap, du Sens" pour les années 2024-2029<sup>72</sup>.

## 2.2. La Charte pour l'équilibre des temps de vie

Dans le cadre de sa politique du personnel, l'UCLouvain souhaite encourager au sein de l'Université un meilleur équilibre des temps de vie.

Cette charte<sup>73</sup>, créée en 2019 grâce au Groupe égalité du Conseil d'Entreprise, constitue un outil fondamental pour promouvoir le bien-être institutionnel. Elle traduit l'engagement de l'UCLouvain à reconnaître que la vie personnelle, familiale et sociale des membres de la communauté universitaire est indissociable de leur vie professionnelle. En 2025, l'institution a intensifié son action pour faire mieux respecter les 10 engagements de la charte, afin que ceux-ci deviennent des automatismes s'intégrant pleinement dans la culture institutionnelle. Cette charte constitue un cadre pour aider chaque personne à concilier plus harmonieusement la gestion quotidienne de ses contraintes personnelles et professionnelles. Elle formalise la volonté de l'UCLouvain de promouvoir un ensemble de valeurs, de pratiques tant individuelles que collectives et d'attitudes bienveillantes dans le cadre de l'organisation du travail. Enfin, grâce à l'attention qui y est portée à la parentalité, elle représente une avancée significative, en particulier pour les femmes, tout en valorisant de la même façon le rôle des hommes dans l'éducation des enfants.

Les engagements centraux de cette charte sont de :

1. Valoriser, dans le discours, et faciliter, par les pratiques, l'équilibre des temps de vie et le bien-être au travail.
2. Préserver des horaires de travail raisonnables et équilibrés.
3. Prendre en considération, de manière équitable, les demandes de télétravail et les possibilités d'aménagement des horaires de travail en fonction des contraintes personnelles ou familiales des personnes, et en fonction des besoins de l'entité. Une des mesures du GEDIP (mesure 1.2.1) prévoit d'ailleurs, à ce propos d'analyser les outils existant en matière de soutien à la parentalité.
4. Éviter de solliciter ses collaborateurs et collaboratrices, par téléphone ou par courriel, en dehors des horaires de travail.

Parmi les messages clefs qui ressortent de la charte on peut citer :

---

<sup>72</sup> <https://www.uclouvain.be/fr/myuclouvain/plan-strategique-2024-2029>

<sup>73</sup> [UCLouvain - Charte équilibre des temps de vie](#)

- Le respect de l'intégrité personnelle : l'Université s'engage à respecter les rythmes, contraintes et temps de repos de chacun·e, et s'engage à limiter les intrusions inutiles en dehors des horaires raisonnables.
- La flexibilité : la charte prévoit des dispositifs de flexibilité dans l'organisation du travail (horaires, télétravail, temps partiel) pour permettre aux salarié·es de mieux concilier leurs obligations privées et professionnelles.
- La prise en compte des périodes de vie : la charte insiste sur le fait que certains moments — congés parentaux, maladie, obligations familiales — exigent une attention particulière et des mesures de soutien adaptées.
- La culture institutionnelle sensibilisée : l'équilibre des temps de vie ne peut reposer uniquement sur des dispositifs techniques ; il doit être soutenu par une culture d'organisation attentive, des mentalités ouvertes et des pratiques managériales bienveillantes.
- Le dialogue et l'écoute : la charte prévoit des mécanismes de concertation, de recueil des besoins et de retour, pour que les ajustements nécessaires puissent être faits de façon pragmatique et évolutive.
- L'équité dans l'accès aux dispositifs : l'universalité des droits est soulignée — les aménagements ne doivent pas être réservés à quelques cas, mais accessibles à tous ceux et toutes celles qui en ont besoin, sans stigmatisation.

### 2.3. L'enquête Pulse-T

Avec Pulse-T<sup>74</sup>, l'UCLouvain a lancé un processus d'amélioration continue de la qualité de vie au travail. Les premiers résultats de l'enquête réalisée en 2024 mettent en lumière des priorités claires pour l'avenir. Ce processus s'inscrit dans une logique de suivi et d'évaluation continue, avec une nouvelle enquête prévue en 2028-2029, qui permettra de mesurer les évolutions et ajuster les actions en conséquence

Pulse-T vise un processus d'amélioration continue de la qualité de vie au travail mis en place au sein de l'UCLouvain. Cette enquête se veut aussi être un véritable outil de monitoring pour améliorer les actions et la culture institutionnelle en matière de qualité de vie au travail. L'enquête Pulse-T constituait la première étape de ce processus. Ainsi, en novembre 2024, plus de 7.000 membres de la communauté universitaire ont reçu un mail les invitant à compléter cette enquête. L'enquête a recueilli un taux de réponse global de 55 % pour l'ensemble de la communauté. Ce taux de réponse reflète une mobilisation importante et permet d'obtenir une image de l'expérience vécue par les membres du personnel.

L'enquête Pulse-T comportait :

- Un questionnaire standard couvrant les cinq grandes dimensions de la qualité de vie au travail: l'organisation du travail, les conditions de travail, le contenu du travail, les conditions de vie au travail et les relations interpersonnelles.
- Une dizaine de questions additionnelles portant sur les comportements indésirables et les binômes des valeurs de la politique du personnel.

---

<sup>74</sup> [L'enquête Pulse-T en bref | Université catholique de Louvain](#)

L'analyse des résultats au niveau global a permis d'identifier des **axes prioritaires** qui guideront les actions à venir à l'échelle institutionnelle et qui font partie du plan stratégique « Un cap, du sens 2024-2029 »:

- Poursuivre et intensifier la lutte contre le harcèlement moral et la gestion des conflits ;
- Augmenter et diversifier les formes de reconnaissance, formelle ou informelle, individuelle ou collective, pour toutes les catégories de personnel ;
- Soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; s'engager dans une réflexion sur la charge de travail du personnel académique ;
- Renforcer la qualité de la supervision doctorale.

Sur base des résultats contextuels qui leur ont été communiqués, les différentes entités de l'UCLouvain (instituts, facultés, administrations...) ont été invitées à élaborer des plans d'actions adaptés à leurs réalités et besoins locaux. Ces plans d'action sont en cours de construction au moment de la rédaction de ce rapport et feront l'objet d'un accompagnement et d'un suivi rigoureux. Les effets de ces plans d'actions seront appréciés au travers d'une nouvelle enquête Pulse-T en 2028-2029.

## 3. Vie étudiante

Dans cette partie nous allons rapporter ce qui a été mis en place durant la période couverte par ce rapport (2023-2025) pour les étudiant·es spécifiquement. Nous traiterons donc des mesures concernant la sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles et leur prise en charge, ainsi que des mesures concernant d'autres types de violences ou discriminations. D'autre part, nous parlerons aussi des mesures prises par et pour les étudiant·es en matière d'égalité de genre et plus largement en termes d'EDI. **Pour mémoire, les étudiant·es sont également concerné·es par le programme Respect développé ci-dessus au point 2.1.**

### 3.1. Actions par et/ou pour les étudiant·es en matière de violences sexistes et sexuelles

#### 3.1.1 Mesures de protection et de soutien

Le Règlement disciplinaire, constitutif de l'Annexe 2 du Règlement général des études et des examens, autorise le VRAE à ordonner des mesures urgentes et provisoires à l'encontre d'un·e étudiant·e mis·e en cause, lorsqu'une procédure disciplinaire est entamée ou envisagée.

Ces mesures ont pour objectif de protéger la communauté universitaire et/ou de soutenir la personne plaignante. Elles peuvent restreindre certains droits de l'étudiant·e concerné·e, notamment en prévoyant la suspension provisoire de la participation à certaines activités d'apprentissage ou extra-académiques, l'accès à certains services de l'UCLouvain — tels que les bibliothèques ou les installations sportives — ou encore l'interdiction de pénétrer dans des lieux déterminés de l'Université lorsqu'une présence pourrait perturber leur fonctionnement normal.

Depuis la rentrée académique 2025-2026, l'ensemble de règles communes relatives aux violences sexistes et/ou sexuelles, formant l'Annexe 2bis du Règlement général des études, est entré en vigueur. Cet ensemble de règles renforce les mesures de protection prévues par l'Annexe 2. L'article 13 prévoit qu'« en présence d'un signalement ou d'une plainte, les autorités compétentes prennent, au bénéfice de la victime, toutes les mesures utiles de soutien, de prévention et de vigilance ». Elles peuvent prendre toutes les mesures en vue « d'éviter la réitération ou l'aggravation des faits dénoncés », ainsi que celles « nécessaires pour garantir l'effectivité de la protection contre les rétorsions prévues par la loi ».

En outre, cette Annexe 2 bis élargit le champ d'application *ratione personae*. Il est désormais possible pour un tiers de l'UCLouvain (par exemple un·e ancien·e étudiant·e) d'initier une procédure disciplinaire ou d'effectuer un signalement à l'encontre d'un·e étudiant·e. Inversement, un·e étudiant·e peut signaler des faits impliquant un tiers de l'UCLouvain. Dans ce cas, « les autorités de l'UCLouvain prennent les mesures nécessaires afin que les faits soient portés, avec l'accord de la personne requérante, à la connaissance des autorités compétentes concernant ce tiers » (art 8 §1al 4).

Par l'ensemble de ces mesures, l'UCLouvain réaffirme sa volonté de soutenir les victimes de violences sexistes et sexuelles et de leur permettre de poursuivre leur vie académique et extra-académique en toute sécurité et sérénité.

### 3.1.2 Formation des responsables de l'animation étudiante

Diverses formations sont proposées à l'initiative du VRAE (et en collaboration avec CVRC – AIDE – SVIB – SASE<sup>75</sup>) à l'ensemble des acteurs et actrices de l'animation étudiante. Au cœur de ces formations, on retrouve à chaque fois un module sur les violences sexuelles et sexistes ou sur le consentement. Ces modules diffèrent selon les sites, selon le public visé et selon la nature de la formation. Sur le site de Bruxelles Saint-Louis, une formation de sensibilisation à la santé sexuelle est proposée. Elle est animée par l'ASBL O'Yes et Modus Vivendi. Les sujets abordés sont la vie relationnelle, la vie affective et sexuelle, les IST et la contraception. Ce module est co-construit et coordonné par le CAU (Centre d'Action Universitaire de Saint-Louis) et le CSL (Cercle Saint-Louis). Toujours sur le site de Bruxelles Saint-Louis, en début d'année académique, au moins deux responsables de chaque collectif étudiant souhaitant devenir un cercle ou un KAP reconnu par l'Université doivent suivre une formation relative à la prévention des violences, des discriminations et du harcèlement, dispensée par l'ASBL Plan SACHA. La participation à la formation est une condition *sine qua non* de la reconnaissance du collectif étudiant pour l'année concernée. L'objectif poursuivi est d'ainsi former progressivement la totalité des responsables de l'animation étudiante.

Sur le site de Mons ont lieu les formations avec plusieurs séances de sensibilisation aux violences, au harcèlement et à la discrimination. Les modules sont animés par des membres d'Univers Santé et du Service d'aide. Ces séances sont destinées aux acteurs et actrices de l'animation en Hainaut. L'équipe du Service administratif en support aux étudiant-es, SASE, planifie ces modules.

Sur le site de Bruxelles Woluwe, le programme est assez identique à celui des formations données sur le site de Louvain-la-Neuve : un module sur le consentement est proposé à 15 personnes, animé par un membre d'Univers Santé. Les responsables des cercles de Woluwe participent à la formation donnée à Louvain-la-Neuve.

### 3.1.3 Prévention lors des activités festives

Sur le site de Louvain-la-Neuve et lors des grandes activités (24h Vélos, Welcome Spring Festival, ou encore le Bal des Busés), un stand de prévention est proposé et animé par le Plan Sacha<sup>76</sup> ou par Univers Santé. Pour les deux premières grandes activités déjà citées, les organisateur-trices mettent en place un dispositif spécifique de prévention, qui reste actif durant toute la durée de la manifestation. Pour les soirées quotidiennes au sein des surfaces d'animation, chaque personne peut obtenir gratuitement des préservatifs et de l'eau.

A Saint-Louis Bruxelles, lors des soirées, le collectif organisateur met en place un dispositif de prévention des risques composé de plusieurs étudiant-es (le nombre minimal est variable et accru si soirée sonorisée et/ou avec boissons alcoolisées et/ou avec plus de 100 personnes attendues), sous l'égide d'un-e responsable. Les personnes en charge, formées et identifiables clairement durant toute la soirée, organisent également un espace d'accueil et d'écoute (*safe space*) ouvert à toute personne qui peut en ressentir le besoin.

---

<sup>75</sup> Voir liste des acronymes

<sup>76</sup> <https://www.plansacha.be/>

### 3.1.4 Une activité sur le consentement en bleusaille

Depuis 2022, chaque collectif proposant un baptême (tous sites confondus) doit obligatoirement organiser une activité sur la notion de consentement. La plupart d'entre eux organisent cette activité en collaboration avec l'ASBL *Thé Ok*, d'autres réalisent l'activité en interne et proposent des activités réalisées par les membres de l'association sensibilisés aux questions de violences sexuelles et sexistes. Chaque participant·e au Baptême doit obligatoirement suivre l'activité. En 2023, ce sont au minimum 834 personnes qui ont participé à une activité sur le consentement dans le cadre des bleusailles.

### 3.1.5 Les délégués de santé-guindaille 2.0

A Louvain-la-Neuve et Bruxelles Woluwe, au sein des cercles et des régionales, chaque comité peut compter sur une personne en charge de la promotion de ce que l'on appelle la guindaille 2.0. Ces personnes ont généralement une sensibilité particulière pour toutes les questions liées à la santé : santé mentale, consommation d'alcool, vie affective et sexuelle, bien-être dans les études, sport, etc. Ces personnes sont également invitées à participer aux formations proposées par Univers Santé<sup>77</sup>. Tout au long de l'année et fort·es de leur expérience et des formations reçues, certain·es délégué·es santé mettent en place des activités de sensibilisation avec leur collectif (projection de film, documentaire, collaboration entre collectifs, stands de prévention et de sensibilisation, etc.).

### 3.1.6 Les associations étudiantes

A l'UCLouvain, on retrouve plusieurs associations étudiantes proposant des actions de sensibilisation et de prévention en matière de violences sexuelles et sexistes. Citons par exemple le Kap Hot, kot-à-projet organisant des ateliers sur les Infections Sexuellement Transmissibles et la notion de consentement. Il existe également l'ASBL étudiante "Thé Ok" proposant ses services (ateliers de formation, communication, etc.) auprès de la communauté étudiante. Les membres de ces associations utilisent des outils pédagogiques (jeux, quizz, statistiques, etc.) afin d'ouvrir la discussion. Les outils pédagogiques sont fournis par l'ASBL O'Yes. Cette association active dans le domaine de l'EVRAS met en avant l'éducation par les pairs comme mode d'action. Chaque année, en septembre, une formation est tenue par l'ASBL pour le kot à-projet. Lors de celle-ci, les étudiant·es apprennent à utiliser les outils pédagogiques et reçoivent également des conseils pour accueillir un témoignage de victime et pour pouvoir agir adéquatement. Les étudiant·es sont bien conscient·es qu'ils et elles ne sont pas des professionnel·les et renvoient toujours les personnes qui en expriment le besoin vers les lieux adéquats (Together, planning familial, Séos, etc.). Comme cité plus haut, chaque association étudiante de l'animation dispose d'un·e personne en charge de sensibilisation et de prévention santé. Ils et elles proposent des activités de leur propre initiative. Ces actions démontrent que la communauté étudiante constitue un véritable terreau fertile pour la prévention et la sensibilisation en matière de santé étudiante : par leur créativité, leur proximité et leur engagement, les étudiant·es deviennent des acteurs clés dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

---

<sup>77</sup> [www.univers-sante.be/](http://www.univers-sante.be/)

### 3.1.7 Les midis de l'animation

Cette initiative conjointe du VRAE et de la CVSS a été mise en œuvre au début du second quadrimestre 2023-2024, afin de présenter aux responsables de collectifs comment les aspects de violences sexistes et sexuelles sont pris en charge par différents services de l'Université. L'action s'est concentrée sur le site de Louvain-la-Neuve.

Les objectifs poursuivis étaient les suivants :

- Faire avancer toute une série de projets et d'actions en matière de violences sexuelles et sexistes ;
- Mieux outiller les grands collectifs dans leur gestion ;
- Répondre directement aux questions des responsables de l'animation étudiante ;
- Réaliser un document explicatif recensant les éléments clés pertinents à la bonne gestion d'un collectif de l'animation étudiante.

Ces rencontres ont permis d'initier le travail autour de la brochure étudiante<sup>78</sup> (voir point suivant) désormais distribuée tous azimuts, de solliciter auprès de Together une formation sur la prise en charge des personnes mises en cause en milieu étudiant, de renvoyer les questions sur la thématique auprès d'une cellule de professionnelles (Together). A l'heure actuelle, on peut affirmer que les objectifs ont été atteints, les demandes de formation des collectifs ont vu le jour et rencontrent un certain succès, les responsables de collectifs étudiants se tournent vers les cellules expertes. Le public "animation" semble largement sensibilisé et les différents services en lien avec la vie étudiante se tournent désormais vers d'autres formes d'association (BDE, associations étudiantes tiers) pour également les sensibiliser.

### 3.1.8 Réalisation et diffusion d'une brochure à l'intention des étudiant·es<sup>72</sup>

Nous l'avons déjà évoqué brièvement plus haut lorsque nous avons parlé des mesures réalisées au sein du GEDIP (mesure 5.1.3 : *création d'un dispositif d'information*) mais aussi des projets portés par Together 2.0 : il s'agit de la brochure à destination des étudiant·es, concernant les violences sexistes et sexuelles. Sous l'impulsion du vice-rectorat aux Affaires étudiantes et du groupe de travail relié à la commission du CASE, cette brochure a été largement distribuée à la communauté étudiante lors de la rentrée 2024-2025. Le public cible de cette brochure sont les primo-arrivant·es, soit environ 6.000 étudiant·es. Le souhait est de toucher le plus d'étudiant·es possible. Ces brochures ont donc été distribuées sur tous les sites et dans la plupart des services en contact direct avec les étudiant·es (AIDE, VRAE, services des inscriptions...).

Les objectifs de cette brochure sont les suivants :

- **Informer et sensibiliser** : La brochure offre des définitions claires du sexisme, du consentement et de la culture du viol, permettant aux étudiant·es de mieux comprendre ces phénomènes et leurs impacts.
- **Démystifier les perceptions** : Elle aborde les hésitations courantes face aux VSS, telles que la minimisation des faits ou la peur des conséquences, en soulignant que de tels comportements sont inacceptables et doivent être dénoncés.

---

<sup>78</sup> [www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources/Rapport Respect 2023-2024](http://www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources/Rapport%20Respect%202023-2024)

- **Présenter les ressources disponibles** : Des informations détaillées sur les dispositifs d'aide, tels que la cellule Together, sont fournies, offrant ainsi aux étudiant-es des moyens concrets pour signaler et obtenir du soutien.
- **Encourager l'action** : La brochure incite les étudiant-es à agir, que ce soit en tant que victime, témoin ou personne mise en cause, en expliquant les démarches à suivre et les personnes à contacter. Les nouveaux règlements et le dispositif de signalement y font l'objet d'une explication détaillée.

Le document est structuré de manière à guider les étudiant-es à travers différentes situations :

- **Comprendre** : Explication des concepts clés liés aux VSS.
- **Agir** : Conseils pratiques pour les victimes, témoins et personnes mises en cause.
- **Ressources** : Liste des contacts et services d'aide disponibles sur les différents campus.

Cette brochure s'inscrit dans une démarche plus large de l'UCLouvain visant à créer un environnement universitaire respectueux et inclusif, en ligne avec les objectifs du Plan GEDIP 2024–2027. Elle constitue un pas important vers une meilleure prévention et gestion des VSS au sein de l'Université, en offrant aux étudiant-es les informations et les ressources nécessaires pour comprendre, agir et se protéger.

La brochure renseigne aussi sur les Centres de Prise en charge des Victimes de Violence Sexuelle (CPVS), structures spécialisées recommandées lorsque les faits ont eu lieu depuis moins de sept jours et que des traces d'ADN sont exploitables.

### 3.1.9 Mise en place de dispositifs de liaison avec les campus

Le projet « Appelle Alice » vise à instaurer une ligne directe gratuite et anonyme entre les campus et le CPVS le plus proche. Initié sur le site de Woluwe en 2022 par l'AGW en partenariat avec plusieurs acteurs et actrices, ce dispositif était initialement financé entièrement par l'AGL. Depuis, d'autres partenaires ont pris le relais pour assurer sa pérennité.

En 2023, le campus Saint-Louis a également intégré ce dispositif. En 2025, le projet a été étendu à l'ensemble de la région bruxelloise, avec la mise en place d'un numéro unique et de points de prise en charge (« pick-up ») à proximité des campus des établissements d'enseignement supérieur.

Parallèlement, le projet « Appelle Ariel » a été mis en place sur le site de Louvain-la-Neuve en collaboration avec l'UCLouvain. Étant donné l'absence de CPVS dans le Brabant wallon, les victimes sont orientées vers Namur, avec une prise en charge incluant le retour sécurisé au domicile.



### Région Bruxelloise

☎ 02 349 44 22

📍 Le point de rendez-vous sur le campus de **Saint Louis** est devant le bâtiment Ommegang (Rue de l'Ommegang)

📍 Le point de rendez-vous sur le campus de **Woluwe** est à l'arrêt de métro Alma (direction Stockel)



### Louvain-La-Neuve

☎ 010 47 24 24

📍 Le point de rendez-vous sur le campus de **Louvain-la-Neuve** se trouve Avenue Georges Lemaitre devant l'antenne de Police.

Le retour est également pris en charge.

## 3.1.10 Organisation de spectacles et événements culturels pour sensibiliser aux VSS

Les détails sont développés ci-après, dans la partie 5 - Evènements, diffusion et communication.

## 3.2. Autres initiatives en faveur de l'égalité et de l'inclusion

### 3.2.1 Physics Project days

Les *Physics Project Days* sont organisés à l'UCLouvain depuis 2023. Cette initiative vise à réduire les inégalités de genre dans les domaines STEM en s'adressant exclusivement aux élèves du secondaire supérieur. Durant quatre jours, les participantes s'immergent dans des projets de recherche concrets. Le programme est gratuit et a pour but d'encourager l'intérêt des participantes dans la physique et d'accroître leur confiance en elles grâce à un encadrement par des chercheurs et chercheuses et dans un environnement dépourvu de biais et de compétition. En 2025, le projet a été couplé aux *Math Project Days* et a rencontré un grand succès avec un record de 115 candidatures pour seulement 60 places disponibles. Outre le recrutement de futures étudiantes, cette action renforce la culture d'équité et d'inclusion au sein de l'université et bénéficie d'une reconnaissance internationale croissante.

### 3.2.2 Réflexion poussée sur les modalités d'évaluation des cours

Les modalités d'évaluation font l'objet d'une attention particulière afin de garantir l'égalité de traitement entre les étudiant-es et de prévenir toute forme de discrimination indirecte. Des études<sup>79</sup> ont démontré que les questionnaires à choix multiples (QCM) assortis de points négatifs pénalisent davantage les étudiantes, en raison d'une aversion au risque plus marquée, entraînant des stratégies de réponse différentes. Ce biais de genre a pour effet de créer une inégalité dans les résultats, indépendamment du niveau réel de maîtrise des connaissances.

Consciente de ces impacts, l'UCLouvain a décidé, depuis 2021, d'interdire l'usage des points négatifs dans les QCM, conformément à son Règlement général des études et des examens (article 60, alinéa 4). Cette mesure vise à assurer une évaluation équitable et à supprimer un facteur de discrimination indirecte.

Dans cette perspective, le mécanisme de *standard setting* est envisagé comme une approche permettant de réduire l'influence du hasard dans les questionnaires à choix multiples. Cette méthode consiste à fixer un seuil statistique de réussite, calculé en fonction du nombre de questions et d'options de réponse, afin de garantir que la note reflète davantage la maîtrise réelle des connaissances plutôt qu'un effet aléatoire. L'objectif est d'assurer une évaluation plus juste et plus représentative des compétences.

Une réflexion a été entamée en 2024-2025 pour confirmer que cette pratique réponde pleinement aux principes d'équité, de non-discrimination et de sécurité juridique. L'UCLouvain s'inscrit ainsi dans une démarche proactive visant à concilier rigueur académique et égalité des chances, en adaptant ses méthodes d'évaluation aux standards pédagogiques les plus exigeants.

### 3.2.3 Les commissions du CASE

Au cours de la période couverte par ce rapport, le CASE (Conseil des affaires sociales et étudiantes) a créé 2 commissions, concernant respectivement les violences sexistes & sexuelles (VSS), et la lutte contre le racisme & les discriminations.

**La commission VSS :** la principale mission de cette sous-commission du CASE est de suivre et s'assurer du bon déroulement des actions, de les coordonner et veiller à la bonne circulation des informations liées à la politique de lutte contre le harcèlement et les violences de genre et, de manière plus large, de veiller à ce que l'UCLouvain dispose de et mette en œuvre une politique qui réponde aux demandes étudiantes. A la demande du VRAE et de la présidente de cette commission, l'équipe EDI a désormais la charge d'épauler et d'aider à la coordination des missions de cette commission et plus spécifiquement de la présidence, qui reste dans les mains des étudiant-es. Au cours de la période considérée, la CVSS a arrêté son choix sur l'organisation d'ateliers sur le consentement et les violences sexistes. C'est ainsi que des ateliers ont été organisés de mars à mai 2025, avec le soutien du VRAE. Ceux-ci étaient animés par l'asbl Educosent et visaient les étudiant-es sur tous les sites de l'Université : Louvain La Neuve, Saint Louis, Saint-Gilles, Woluwe, Tournai-Mons. Des pièces de théâtre en lien avec la thématique des VSS ont également été mises en place pour sensibiliser et ce, avec un bord de scène pour parler des nouveaux règlements (voir point 1.5). Les détails sont développés ci-après, dans la partie 5 - Evénements, diffusion et communication

---

<sup>79</sup> <https://aipu24.sciencesconf.org/509768/document>

**La commission pour la lutte contre les discriminations et le racisme** : cette commission a le même cadre que la commission du CASE sur les violences sexistes et sexuelles, à savoir une commission thématique qui concerne la politique envers la communauté étudiante. Dans la même logique de transparence que la CVSS, le CASE sera informé de l'ensemble du travail mené au sein de cette commission. Sa principale mission est de proposer, suivre et de s'assurer du bon déroulement des actions, de les coordonner et de veiller à la bonne circulation des informations liées à la politique de lutte contre les discriminations et le racisme. Ainsi que, de manière plus large, de veiller à ce que l'UCLouvain dispose de et mette en œuvre une politique qui réponde aux demandes étudiantes sur ces questions. Il s'agit donc de :

- Créer un espace de coordination afin de coconstruire la politique de prévention et de prise en charge des discriminations et de lutte contre le racisme à l'Université ;
- Permettre une meilleure communication et donc de meilleurs relais au niveau des étudiant·es ;
- Permettre de répondre directement aux besoins des étudiant·es, notamment réduire le sentiment d'isolement des étudiant·es confronté·es à des actes discriminatoires, en leur offrant un soutien structuré ;
- Renforcer la confiance des étudiant·es dans l'engagement de l'UCLouvain envers les valeurs EDI et apaiser les éventuelles tensions entre les différents acteurs et actrices sur ces questions ;
- Permettre une meilleure sensibilisation et prévention sur ces questions, ainsi que proposer des solutions adaptées aux besoins et réalités de terrain.

### 3.2.4 Le cercle F.A.M.E et le CDA

A Saint-Louis Bruxelles, 2 cercles étudiants font de la lutte contre les inégalités leur cheval de bataille :

- Le cercle F.A.M.E (Féminisme Anti-raciste Militante Égalitariste) prône une approche intersectionnelle au féminisme, signifiant que l'on tient compte du contexte historique, social et politique donnant une caractéristique unique à l'expérience individuelle. Il attribue une importance particulière au militantisme au-delà de la théorie universitaire. Il organise diverses activités, notamment des conférences, lectures, projections de films, séances de sensibilisation ou des départs des manifestations liés aux valeurs du cercle.
- Le CDA (Cercle Décolonial et Antiraciste) a pour objectifs de former politiquement les étudiant·es du campus sur les questions antiracistes et décoloniales et permettre de créer des espaces *safe* où partager les expériences discriminatoires notamment au sein de l'université. Il compte rédiger un rapport sur les discriminations au sein de l'UCLouvain.

### 3.2.5 Des actions en faveur de la sécurité menstruelle

La précarité menstruelle constitue une réalité pour bon nombre d'étudiantes. L'on estime que le coût lié à l'achat de serviettes, tampons, médicaments anti-douleurs s'élève à 100-150 euros par an. On constate d'une part des demandes d'aide et de solutions de dépannage en matière de produits menstruels à différents endroits de l'Université et, d'autre part, des acteurs et actrices souhaitant s'engager mais se retrouvent démunis devant le manque de solutions structurelles.

Une première réunion s'est tenue le 22 octobre 2024 en présence de l'équipe EDI et de Anne-Sophie Masureel, responsable de l'équipe santé du Service d'aide aux étudiants, en vue de discuter de la

problématique et des initiatives actuelles liées à la précarité et à la sécurité menstruelle au sein de la Communauté étudiante.

Le Service d'aide (Point de Repère), en soutien de la santé physique, mentale et sociale (assistantes sociales, psychologues et médecins), est un point de référence pour les étudiant·es en difficulté. Il apparaît toutefois que le sujet de la précarité menstruelle est peu abordé dans les différentes consultations et entretiens. Actuellement le service met à disposition des protections périodiques en libre-service dans toutes les salles d'attente et lieux d'accueil. En parallèle, l'ASBL BruZelle a fait don de 100 trousse de 20 serviettes, qui sont également proposées à des étudiantes en grande difficulté.

Un groupe de travail coordonné par le service AIDE été créé, afin de poursuivre la réflexion et la mise en place de solutions concrètes et durables. Pour l'heure, les travaux sont toujours en réflexion sur différents dispositifs à mettre place. La piste privilégiée est celle d'une prise en charge totale par l'université des dispositifs nécessaires aux étudiantes et membres de la communauté universitaire. L'inspiration vient de l'Université de Toulouse, qui a installé dans ses bâtiments des distributeurs de tampons et serviettes pour les étudiantes.

Une autre initiative, portée par le SVIB sur le campus de Bruxelles Saint-Louis, est le projet "Changeons les règles" : il permet à toutes les étudiantes, sans plafond de revenus, d'obtenir une intervention financière jusqu'à concurrence de 125 euros à l'achat de protections menstruelles saines et durables (lavables et réutilisables), permettant ainsi une solution 24/7 au sein et en dehors du campus.

### 3.2.6 Deux exemples de dispositifs d'enseignement innovants en matière d'égalité et de diversité.

#### *La Clinique juridique Rosa Parks*<sup>80</sup>

Parmi les actions destinées aux étudiant·es de l'UCLouvain figure toujours la Clinique juridique Rosa Parks pour les droits humains. Fondée en 2018, la Clinique juridique Rosa Parks poursuit sa mission de sensibilisation et d'action en matière de droits humains, avec une attention particulière portée aux enjeux d'égalité de genre et d'EDI.

Au cours de l'année académique 2023-2024, la Clinique a consolidé son rôle de passerelle entre la recherche académique et les réalités de terrain, en impliquant les étudiant·es dans des projets concrets en collaboration avec des associations engagées. Depuis 2018, ils et elles sont presque deux cent cinquante mémorant·es en droit à avoir participé aux travaux de la Clinique Rosa Parks, au bénéfice d'une dizaine de projets et d'associations.

Plus spécifiquement, les projets dans lesquels la Clinique est particulièrement engagée concernent la lutte contre le changement climatique, le genre et l'égalité entre femmes et hommes, les droits des personnes migrantes, la diversité et la justice pénale.

Par exemple, un des projets de l'année 2024 fut la mise en place d'un spectacle qui traite de la question des responsabilités dans l'assassinat de Patrice Lumumba. Ce spectacle construit avec le soutien du Fonds recherche-crédation de l'UCLouvain culture, intitulé "Qui a tué Patrice Lumumba ?" a été joué les 22 et 23 novembre 2024 au Magic Land théâtre. Ce projet a été porté par trois étudiant·es

---

<sup>80</sup> [www.uclouvain.be/fr/facultes/drt/rosa-parks-law-clinic](http://www.uclouvain.be/fr/facultes/drt/rosa-parks-law-clinic)

clinicien.nes qui ont eu pour tâche, en étroite collaboration avec des associations, des chercheur.ses de la République Démocratique du Congo et des historien.nes, de faire un état des lieux de la question coloniale et la traduire en termes clairs et “spectaculaires”. La pertinence académique est là : dans un état des lieux scientifique, juridique et historique de notre histoire coloniale et dans les possibles que cela permet aujourd’hui pour mieux vivre ensemble.

Parmi les thématiques abordées, la lutte pour l’égalité entre femmes et hommes a été au cœur de plusieurs projets. Les mémoires réalisés par des étudiant-es ont permis d’explorer des problématiques juridiques liées à la discrimination de genre, à la violence sexiste et à l’accès égal aux droits. Cette approche a favorisé une réflexion approfondie sur les mécanismes juridiques existants et leur efficacité dans la promotion de l’égalité de genre.

Au cours de la période considérée, la Clinique a renforcé ses partenariats avec des organisations de la société civile engagées dans la défense des droits humains, en particulier celles axées sur l’EDI. Ces collaborations ont permis de mettre en lumière les défis rencontrés par les groupes marginalisés et de proposer des solutions juridiques adaptées à leurs besoins spécifiques. Par exemple, elle a travaillé en partenariat avec l’antenne wallonne de la plateforme Belrefugees.

En intégrant les questions d’EDI dans le cursus des étudiant-es, la Clinique contribue à former une nouvelle génération de juristes sensibilisés aux enjeux d’égalité et de diversité. Cette démarche s’inscrit pleinement dans la politique d’inclusion de l’UCLouvain, visant à promouvoir un environnement académique respectueux et équitable pour tous et toutes.

#### *La création d’un nouveau cours de master : Genre et Santé*

Un premier pas vers une santé plus inclusive a été fait : un cours « **Genre et Santé** », coordonné par le Pr Alain Loute, a été préparé pendant la période considérée et se donne pour la première fois à la rentrée 2025-2026 à la Faculté de Santé publique de l’UCLouvain. Il fait partie du programme du **Master en sante publique**. Cette initiative marque une étape essentielle vers une médecine et des services de santé plus équitables et conscients **des biais de genre** ; elle constitue un engagement majeur de l’UCLouvain pour former les professionnel·les de demain. Ce nouveau cours peut aussi être mis en lien avec un objectifs du GEDIP (défi 4.3), à savoir promouvoir l’enseignement dans le domaine des études de genre.

## 4. La recherche

La recherche constitue l'un des piliers fondamentaux de la mission universitaire. Dans le cadre de son plan stratégique 2024-2029<sup>81</sup>, l'UCLouvain affirme l'importance de « renforcer l'ajustement des initiatives de recherche avec la responsabilité sociétale de l'université dans une vision large et inclusive de cette responsabilité (...) » (p.19).

Les données chiffrées présentées dans la première partie mettent en évidence une vulnérabilité particulière des doctorant-es face aux violences sexistes et sexuelles. Ces données soulignent la position particulière des doctorantes, prises dans des rapports hiérarchiques marqués et dans des environnements de recherche où la dépendance académique peut accroître les risques. Ce constat nourrit directement certaines des actions décrites dans cette partie du rapport, notamment celles visant à intégrer une perspective de genre et d'égalité dans la recherche. Les politiques mises en place, comme le GEDIP, ne se limitent pas à la question de la production scientifique, elles participent aussi à sécuriser les parcours doctoraux en rendant plus visibles les rapports de pouvoir et en renforçant les mécanismes de prévention et d'accompagnement. La volonté est de pouvoir articuler à la fois les diagnostics et les bonnes pratiques, afin de démontrer que l'intégration du genre dans la recherche ne constitue pas seulement un enjeu d'innovation scientifique, mais aussi une condition essentielle pour garantir des environnements de travail sûrs, équitables et inclusifs, particulièrement pour les jeunes chercheuses en début de carrière. Ce chapitre explore comment, de 2023 à 2025, l'UCLouvain a progressivement aligné ses politiques de recherche avec ses objectifs d'égalité de genre et d'EDI.

### 4.1. Valorisation de la recherche en matière d'EDI

Au sein du Gender Equity, Diversity and Inclusion Plan 2024-2027, un des axes d'action est l'intégration des aspects EDI dans la recherche<sup>82</sup>. A l'UCLouvain, deux actions ont été initiées dans la période considérée :

1. **Élaboration d'une plateforme de valorisation de la recherche EDI et promotion du réseautage entre les chercheur-es (mesure 4.1.1) :** quatre rencontres ont été organisées entre novembre 2024 et septembre 2025 entre l'équipe EDI, le GREG et le CORSCI (GT discrimination et GT recherche internationale) afin de travailler, entre autres, sur cette mesure et de renforcer le réseautage.
2. **Analyse de la diversité dans la recherche (mesure 4.1.3) :** Un projet d'enquête a été initié dès octobre 2024 par la cellule EDI en collaboration avec le GREG et le CORSCI. L'objectif des réunions de travail était de définir les critères à prendre en compte en matière de diversité, mais aussi d'amorcer l'élaboration d'un questionnaire pour constituer une enquête.

Il est à noter que le groupe de travail concerné par ces thématiques a connu une interruption. Il sera reancé en 2025-2026 dans le cadre du suivi des mesures du GEDIP.

---

<sup>81</sup> [Plan stratégique 2024-2029 | Université catholique de Louvain](#)

<sup>82</sup> [www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources/Gender Equity Diversity and Inclusion Plan](http://www.uclouvain.be/fr/equite-diversite-inclusion/ressources/Gender+Equity+Diversity+and+Inclusion+Plan)

## 4.2. Signature de la Charte CoARA et plan d'action pour l'UCLouvain

En signant l'accord<sup>83</sup> et en rejoignant la coalition CoARA<sup>84</sup> (Coalition for Advancing Research Assessment) en octobre 2023, l'UCLouvain s'est alliée à un réseau de plus de 700 autres organisations (institutions, bailleurs de fonds, autorités d'évaluation, etc.) pour réformer l'évaluation de la recherche. Cette réforme vise à reconnaître une plus grande diversité de contributions lors de l'évaluation de la recherche en se basant principalement sur une évaluation qualitative, pour laquelle l'évaluation par les pairs est essentielle, et en diminuant la dépendance aux indicateurs métriques des publications. Au cœur des 10 engagements<sup>85</sup> de la réforme, certains domaines transparaissent comme faisant écho aux initiatives en faveur de l'égalité de genre et la diversité tels que (i) la science ouverte (open publications, open data...), (ii) la promotion de l'égalité de genre, de la diversité et de l'inclusion en matière de gestion des ressources humaines, et (iii) le soutien à la recherche inter- et transdisciplinaire. En devenant un membre actif de la coalition CoARA, l'UCLouvain renforce ainsi son engagement, et l'affichage de cet engagement, dans ces domaines. Certaines actions du plan d'action CoARA de l'UCLouvain<sup>86</sup> (2024-2029) détaillent ces thématiques (en particulier les engagements 1, 6 et 7) qui sont par ailleurs d'une grande cohérence avec les axes du plan stratégique recherche pour 2024-2029.

## 4.3. Participation régulière aux activités du comité "Femmes & Sciences" de l'ARES

Conformément au décret du 10 mars 2016 instituant le Comité Femmes & Sciences (CF&S), celui-ci a pour mission de promouvoir et d'améliorer la participation équilibrée des femmes et des hommes aux carrières scientifiques et académiques. L'UCLouvain siège au sein du comité et participe activement à ses activités ainsi qu'à ses réunions. Le comité est aujourd'hui principalement composé de membres du personnel académique des institutions d'enseignement supérieur ; les Personnes de Contact Genre, qui disposaient auparavant d'un siège effectif, sont désormais invitées pour leur expertise. L'UCLouvain bénéficie ainsi d'une triple représentation : deux membres académiques (les professeures Sophie Lucas et Diane Bernard) ainsi que la *personne de contact genre*.

L'université est également engagée dans plusieurs groupes de travail mis en place au sein du CF&S, tels que le GT Événements, le GT « Midi de l'ARES », ainsi que le GT dédié aux formations en ligne. En outre, le module de formation contre les violences sexuelles et sexistes (VSS), développé par l'UCLouvain à destination des supérieur-es hiérarchiques, a été mobilisé par le CF&S pour former des membres du personnel de l'ARES et du FNRS. Ce module a été utilisé en interne au sein de ces institutions.

---

<sup>83</sup> [www.coara.org/agreement/the-agreement-full-text/](http://www.coara.org/agreement/the-agreement-full-text/)

<sup>84</sup> [www.coara.org/](http://www.coara.org/)

<sup>85</sup> [www.coara.org/agreement/the-commitments/](http://www.coara.org/agreement/the-commitments/)

<sup>86</sup> [zenodo.org/records/17629975](https://zenodo.org/records/17629975)

L'UCLouvain contribue par ailleurs à l'organisation du prix de la recherche du CF&S, en siégeant notamment au sein du jury, et participe pleinement aux événements liés à ce prix, qui récompense les mémoires de recherche et de stage du Master de spécialisation en études de genre.

Enfin, le CF&S, avec la contribution active de l'UCLouvain, a élaboré un mémorandum adressé aux ministres, aux recteurs et rectrices, aux formations politiques et aux acteurs du secteur. Ce document<sup>87</sup> rappelle les missions du comité et formule des recommandations organisées autour de cinq objectifs prioritaires : lutter contre les violences faites aux femmes ; déconstruire les stéréotypes et agir sur les représentations ; réduire les inégalités via l'usage d'un langage inclusif (notamment en privilégiant des appellations génériques telles que « doctorat » plutôt que « docteur ») ; assurer une meilleure représentation des femmes à tous les niveaux décisionnels et dans les postes à responsabilités scientifiques ; et faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

### 4.4. Coïmbra Group : contribution au récit collectif “Why EDI Matters”

Le Coimbra Group est un réseau académique européen fondé en 1985, qui rassemble quarante universités de renom engagées dans la coopération internationale, l'innovation pédagogique et la recherche scientifique de pointe. Parmi ses différentes instances, le Working Group on Equality, Diversity and Inclusion (EDI) se consacre à promouvoir des politiques inclusives dans l'enseignement supérieur et à renforcer le partage de bonnes pratiques entre universités membres.

En décembre 2024, ce groupe a lancé un appel à contributions pour un ouvrage collectif intitulé *Why EDI Matters: Perspectives from Coimbra Group Universities*. Cet ouvrage a pour objectif de constituer une référence internationale en matière d'égalité, diversité et inclusion (EDI) dans l'enseignement supérieur. Les lignes directrices de cet appel invitaient les institutions participantes à proposer des chapitres ayant pour objectif de :

- Documenter les initiatives institutionnelles en matière d'EDI,
- Analyser les obstacles rencontrés et les leviers d'action identifiés,
- Offrir un regard critique sur l'évolution des politiques universitaires,
- Contribuer à enrichir l'état de l'art scientifique et pratique en matière d'EDI.

L'UCLouvain a répondu à cet appel et sa proposition a été retenue pour publication dans le volume collectif. Il s'agit d'une reconnaissance importante de l'expertise développée par l'université et de sa capacité à contribuer à la réflexion internationale sur ces enjeux.

Le chapitre intitulé *From Dialogue to Institutionalization: Institutionalizing Equity, Diversity, and Inclusion at UCLouvain – Challenges, Barriers, and Successes*, rédigé par Florence Degavre, Maguy Ikulu et Alena Sander, s'intéresse à la trajectoire récente de l'UCLouvain en matière d'EDI académique dans le champ de l'EDI.

Publié aux presses universitaires de Padoue, ce volume<sup>88</sup> est accessible en open access et offre un état de l'art des politiques inclusives menées dans les universités européennes. Elle permet de situer les efforts de l'UCLouvain dans un cadre international, de partager son expérience et d'apprendre des démarches menées par d'autres institutions.

---

<sup>87</sup> [www.femmes-sciences.be/memorandum-du-comite-femmes-et-sciences](http://www.femmes-sciences.be/memorandum-du-comite-femmes-et-sciences)

<sup>88</sup> [www.padovauniversitypress.it/en/publications/Why EDI Matters](http://www.padovauniversitypress.it/en/publications/Why%20EDI%20Matters)

## 4.5. Soumission d'un projet à la Fondation pour les Générations Futures

Dans le cadre de l'appel à projets Sakura 2024, lancé par la Fondation pour les Générations Futures pour une période 2024-2027, l'UCLouvain – à travers sa cellule EDI – a soumis un projet visant à renforcer l'égalité de genre dans les carrières académiques et scientifiques.

La Fondation pour les Générations Futures<sup>89</sup>, reconnue pour son engagement en faveur d'une société durable, inclusive et solidaire, soutient à travers cet appel des initiatives qui favorisent l'égalité de genre et l'émancipation des femmes dans différents domaines, notamment l'enseignement supérieur et la recherche. L'objectif de Sakura est double : financer des projets innovants qui interrogent les mécanismes d'inégalités persistants et encourager la mise en œuvre de solutions concrètes pour y remédier.

Le projet, intitulé - « *Trajectoires de chercheuses : cartographier les embûches pour les dépasser* », s'articulait autour de trois grands objectifs :

1. Réaliser un état des lieux des dispositifs mis en œuvre, en Belgique et à l'étranger, pour soutenir les carrières féminines dans le milieu académique.
2. Identifier, à la lumière du droit, les mesures juridiquement applicables et lever les obstacles liés aux interprétations restrictives du cadre légal.
3. Développer des outils pratiques (guides, formations, ressources à destination des chercheuses et des comités de sélection) pour renforcer l'égalité des chances et outiller les institutions.

Le projet reposait sur une approche interdisciplinaire, mêlant expertise juridique, sciences sociales et politiques d'inclusion. Le projet a été retenu pour la sélection finale, ce qui témoigne de sa pertinence et de sa qualité scientifique. Toutefois, il n'a pas remporté l'appel, le jury estimant que la dimension « actions concrètes » devait être davantage renforcée, au-delà de l'analyse et des recommandations.

Si ce résultat représente une étape intermédiaire, le projet reste profondément ancré dans la stratégie de l'UCLouvain. En effet, il s'intègre au Gender Equity, Diversity and Inclusion Plan (2024-2027) de l'université et répond à une priorité institutionnelle : soutenir les chercheuses et lever les obstacles structurels qui freinent leur carrière, parmi lesquels on retrouve les VSS.

---

<sup>89</sup> [Fondation pour les générations futures](#)

## 5. Evènements, diffusion et communication

Les années 2023-2025 ont été marquées par des évènements institutionnels et de communication touchant aux thématiques EDI. En voici un aperçu.

### 5.1. Semaine pour les droits des femmes et sensibilisation à l'intersectionnalité LOCI LAB

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes 2024, la faculté LOCI+LAB de l'UCLouvain a organisé, via son comité Équité, la deuxième édition de la *Semaine de lutte pour les droits des femmes et de sensibilisation à l'intersectionnalité*. L'événement s'est tenu simultanément sur les trois sites de la faculté (Bruxelles Saint-Gilles, Louvain-la-Neuve et Tournai) et s'est déployé du 4 au 8 mars 2024<sup>90</sup>.

L'initiative visait à inscrire les enjeux de genre et d'intersectionnalité au cœur de la vie universitaire, en combinant sensibilisation, création collective et réflexion critique. Loin de se limiter à une commémoration symbolique, cette semaine<sup>91</sup> a permis de mettre en lumière les réalités vécues par les étudiantes et les membres du personnel, et d'expérimenter de nouvelles formes de mobilisation et de dialogue.

Le programme a articulé plusieurs formats :

- Ateliers participatifs autour de la voix, du corps, du mouvement ou encore de la déconstruction des modèles familiaux,
- Projections et discussions de courts-métrages, explorant notamment la relation entre genre, territoire et urbanisme,
- Expositions documentaires de la bibliothèque BAIU, mettant en valeur les ressources sur le genre et l'espace,
- Jeux pédagogiques comme Can You ? Le jeu des privilèges, favorisant la prise de conscience des inégalités,
- Espaces d'expression pour recueillir des témoignages et créer des bannières artistiques, donnant visibilité aux vécus de discrimination.

En combinant pratiques artistiques, approches critiques et échanges collectifs, cette semaine a contribué à renforcer la culture de l'égalité et de l'inclusion au sein de la faculté et, plus largement, de l'université. Elle constitue un exemple marquant de mobilisation facultaire et s'inscrit dans la stratégie globale de l'UCLouvain en matière d'Équité, Diversité et Inclusion (EDI).

---

<sup>90</sup> Entité de contenu UCLouvain | Université catholique de Louvain

<sup>91</sup> [www.uclouvain.be/fr/facultes/loci/events/semaine-de-lutte-pour-les-droits-des-femmes-et-de-sensibilisation-a-lintersectionnalite-a-locilab](http://www.uclouvain.be/fr/facultes/loci/events/semaine-de-lutte-pour-les-droits-des-femmes-et-de-sensibilisation-a-lintersectionnalite-a-locilab)

## 5.2. Semaine « Féminin pluriel »

### L'UCLouvain se met au féminin pluriel » (3-10 mars 2025)<sup>92</sup>

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, l'UCLouvain a organisé, du 3 au 10 mars 2025, une semaine spéciale, baptisée « L'UCLouvain se met au féminin pluriel ». Cette initiative visait à rendre visible la dimension linguistique de l'égalité de genre et à susciter une réflexion collective sur les usages du genre dans la communication institutionnelle.

L'un des enjeux majeurs de cette opération était de décentrer les habitudes linguistiques et de questionner l'idée selon laquelle le masculin sert de genre « neutre » générique. L'UCLouvain souhaitait encourager chacun·e à ressentir l'impact que ce choix linguistique peut avoir sur le sentiment de reconnaissance et d'appartenance. L'événement visait également à relancer la discussion sur les biais implicites liés à la langue, en particulier dans les filières scientifiques (STEM), souvent dominées par les hommes, où la féminisation des noms de métier peut jouer un rôle favorable dans la motivation et l'inclusion.

L'initiative s'inscrit dans une perspective de cohérence avec les objectifs EDI de l'université : la langue est un vecteur de représentations sociales, et sa féminisation contribue à rendre plus visible la présence des femmes et des personnes non binaires dans les discours institutionnels.

Exemples d'activités menées pendant cette semaine :

- l'UCLouvain a mis en place un « passage au féminin générique » dans ses communications internes et externes, incitant les enseignant·es à adopter ce changement temporaire dans leurs cours et messages écrits.
- Certaines facultés ont organisé des conférences-débats : par exemple, la Faculté de Philosophie, Arts et Lettres (FIAL) a accueilli un débat intitulé "*Langue inclusive : le féminin et au-delà ?*", ouvert au public, réunissant des expert·es en linguistique et en études de genre.
- Une formation sur le langage inclusif, animée par la Pre Anne-Catherine Simon, a aussi été organisée. Une formation qui a rencontré un franc succès ; des réflexions sont en cours pour la généraliser et la rendre disponible dans le catalogue des formations proposés par l'université.

## 5.3. Conférence sur le racisme invisible à l'Université

Dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le Centre Placet ASBL, en collaboration avec l'UCLouvain, a organisé une conférence-débat intitulée « *Le racisme, invisible à l'université ?* ». Cette rencontre s'est tenue le 20 mars 2025, à UCLouvain Saint-Louis Bruxelles<sup>93</sup>.

L'événement a été co-organisé par le Centre Placet, un espace interculturel et foyer international, en partenariat avec ses étudiants·es, l'équipe EDI et la Fondation Pierre Kompany.

---

<sup>92</sup> [L'UCLouvain se met au féminin pluriel | Université catholique de Louvain](#)

<sup>93</sup> [Centre Placet - Le racisme, invisible à l'université ?-Conférence](#)

Le déroulé comprenait plusieurs interventions suivies d'un débat :

1. Introduction par le Prorecteur EDI (Sébastien van Drooghenbroeck) sur le thème général.
2. Racisme et discriminations raciales à l'Université - *Voir, Nommer, Agir*. Animée par Fabrice Dhume (sociologue) et Margaux Roberti-Lintermans (historienne), cette conférence interactive invitait à reconnaître les manifestations subtiles et parfois invisibles des discriminations, à comprendre leur impact sur la communauté universitaire.
3. Le traitement des données relatives à la prétendue « race » et à l'origine ethnique : enjeux et difficultés, exposé par Dariusz Kloza, juriste, portant sur les limites légales, éthiques et pratiques dans la collecte, l'analyse et l'usage de ces données sensibles.
4. Interventions et débat ouverts avec le Centre Placet et des associations (AGL, CAUSL, Africa UnitedKAP, Kilimandjaro), permettant de croiser les perspectives institutionnelles, militantes et étudiantes.

Les objectifs de cet événement étaient de :

- Mettre en lumière les formes subtiles de racisme et de discrimination raciale souvent non reconnues ou minimisées dans le contexte universitaire — les rendre visibles, en nommer les mécanismes.
- Questionner les obstacles à la reconnaissance du racisme : l'absence de données fiables, les résistances culturelles, les représentations sociales qui normalisent certaines inégalités.
- Stimuler une réflexion sur les pratiques universitaires, tant en matière de gestion de la diversité que de politiques internes, pour favoriser un cadre inclusif où chaque membre de la communauté se sente concerné et protégé.
- Engager la participation de parties prenantes diverses (étudiant-es, associations, universitaires, responsables EDI), afin de renforcer la légitimité et l'impact des actions à venir.

### 5.4. Accessibilité environnementale & Handicap

Rappelons que la dimension du genre ne peut être complète sans l'approche intersectionnelle. C'est en effet cette approche qui confère la dimension EDI à ce rapport et qui invite à prendre en compte des mesures pouvant, à première vue, sembler sans lien direct avec l'égalité de genre.

En février 2025, une formation spécifique sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap a été organisée à destination des nouveaux gestionnaires ADPI (administration du patrimoine immobilier et des infrastructures) et des membres des groupes « Accessibilité » issus du CPPT.

La journée de formation, animée par *Atingo*, a permis d'aborder :

- La définition du handicap et les théories de base de l'accessibilité ;
- Les déficiences et besoins environnementaux ;
- Les critères de conception en matière d'accessibilité ;
- Un aperçu du cadre législatif ;
- Des mises en situation et retours d'expérience.

Les objectifs pédagogiques étaient triples :

- Identifier le public bénéficiaire de l'accessibilité ;
- Acquérir un langage commun autour des différents types de déficiences ;
- Comprendre les besoins environnementaux liés aux diverses situations de handicap.

La formation a combiné exposés illustrés, présentation d'outils et référentiels, ainsi que des échanges avec les participant-es. Cette initiative a révélé un fort intérêt du personnel pour des formations de sensibilisation à l'accessibilité. Plusieurs participant-es ont exprimé le souhait que cette formation figure de manière permanente au catalogue des formations de l'UCLouvain.

## 5.5. Initiatives artistiques et culturelles (films, théâtre, etc.)

### 5.5.1 Parcours décolonial<sup>94</sup>

La cellule EDI, le Centre Placet, en collaboration avec le Collectif Mémoire Coloniale et Lutte contre les Discriminations<sup>95</sup> ainsi que plusieurs partenaires (Afrika United Kap, ARP, Louvain Coopération), développent un projet ambitieux de balade décoloniale sur le site universitaire de Louvain-la-Neuve.

Cette initiative s'inscrit pleinement dans le cadre du GEDIP 2024-2027 de l'UCLouvain (mesure 1.1.4). Elle est effet une des mesures concrètes développées dans l'axe « Equilibre vie professionnelle-vie privée et culture organisationnelle ». Plus spécifiquement, cette mesure vise à répondre à l'objectif de sensibilisation aux biais et discriminations.

Elle s'inscrit dans une approche critique et participative abordant des thématiques coloniales et postcoloniales essentielles pour comprendre l'existence de certains biais, notamment ceux liés aux origines ethniques ainsi que des préjugés et stéréotypes tenaces à l'égard de certains groupes ethniques.

Le projet vise à :

- Mettre en lumière l'implication historique de l'UCLouvain dans le contexte colonial et ses répercussions contemporaines ;
- Promouvoir une vision critique et constructive sur les débats décoloniaux et postcoloniaux ;
- Favoriser la participation active des étudiant-es, citoyen·nes et membres du personnel dans la construction du parcours ;
- Proposer un outil pédagogique et culturel durable, utilisable dans les cours, par les associations et dans le cadre d'activités citoyennes ou touristiques.

La promenade reposera sur une carte interactive et des lieux emblématiques de Louvain-la-Neuve (passé colonial, enjeux contemporains et perspectives). Chaque site sera associé à une plaque munie d'un QR code renvoyant vers des ressources documentaires et réflexives.

Cette initiative qui associe histoire, art, mémoire et participation citoyenne, se distingue par Sa dimension artistique, son caractère durable, et son ancrage pédagogique et interculturel, favorisant la réflexion critique et le dialogue intergénérationnel.

---

<sup>94</sup> [Décolonisation | Université catholique de Louvain](#)

<sup>95</sup> [Collectif Mémoire Coloniale et Lutte contre les Discriminations](#)

En tant qu'outil éducatif et culturel, le parcours décolonial contribuera à renforcer le dialogue interculturel et à positionner l'UCLouvain comme une institution responsable, capable de réfléchir à son histoire et de s'engager activement dans la lutte contre le racisme et les discriminations.

### 5.5.2 Projection du film « Rien à guérir » en novembre 2024<sup>96</sup>

La cellule EDI, l'UCLouvain Culture et la Maison Arc-en-ciel, ont organisé une projection-débat du documentaire « Rien à guérir » le 7 novembre 2024 au Pathé, Louvain-la-Neuve. L'évènement a débuté par la projection du documentaire, suivie d'un échange « questions/réponses » avec le public en présence de Noah Gottlob, psychologue clinicien intervenant dans le documentaire, et Axel Winkel, réalisateur du documentaire.

Le documentaire présente des témoignages de personnes ayant subi des thérapies de conversion, parfois pendant des périodes prolongées, imposées par des proches, des groupes religieux ou des acteurs de santé. Il fait état de pratiques diverses — exorcismes, conditionnements psychiques, pressions idéologiques — et de leurs conséquences souvent traumatiques : culpabilité, honte, isolement, dépression. Par ailleurs, le film fait écho aux évolutions législatives belges, notamment l'interdiction de ces pratiques, inscrite dans la loi en 2023. Ainsi, cette séance, inscrite dans une démarche de sensibilisation aux droits LGBTQIA+ et à la lutte contre les violences identitaires, a mobilisé l'université autour de récits vécus, intenses et rarement exposés.

L'initiative visait à offrir un espace de témoignage et de discussion, en exposant des parcours personnels de victimes de thérapies dites “de conversion”, qui tentent de “guérir” leur orientation sexuelle. Le débat a permis de croiser les perspectives : notamment juridique, psychologique, sociale, et institutionnelle, pour questionner la persistance de ces pratiques et les moyens de les déconstruire dans le contexte belge.

L'évènement a contribué à rendre visible un phénomène qui reste trop souvent silencieux dans les milieux académiques, en offrant un cadre sécurisé pour l'exposition des récits, la réflexion critique et l'action collective.

### 5.5.3 Pièce de théâtre « ANNA » en octobre 2025<sup>97</sup>

Dans le cadre des initiatives culturelles et de sensibilisation autour de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, une représentation théâtrale intitulée « **A N N A** » a été organisée à destination des étudiantes et étudiants et présentée le 2 octobre 2025. Cet évènement illustre la volonté de l'UCLouvain de mobiliser le spectacle vivant comme outil de réflexion critique et de sensibilisation aux enjeux de genre et de société et aux nouveaux règlements et dispositifs entrés en vigueur en septembre 2025 (pour plus de détails, se reporter au point 1.5).

L'évènement a été porté conjointement par plusieurs acteurs institutionnels et associatifs de l'UCLouvain : la commission du CASE pour la lutte contre les VSS, la cellule EDI, la cellule Together, ainsi que le Vice-recteur aux affaires étudiantes (VRAE) et son cabinet (CVRC). Ce partenariat illustre une approche collaborative et transversale des enjeux liés à l'égalité, en associant expertise académique, dispositifs de prévention et accompagnement des étudiant-es.

---

<sup>96</sup> [Rien à guérir - Projection Débat](#)

<sup>97</sup> [Pièce de théâtre A N N A | Facebook](#)

La mise en scène de « **ANNA** » vise à interroger de manière sensible et artistique les questions de violences sexistes et sexuelles. En choisissant la voie du théâtre, les organisateurs ont souhaité dépasser les formats académiques classiques et offrir un espace de dialogue où étudiant et étudiants peuvent se rencontrer autour de récits et de vécus.

Par la mobilisation conjointe de différentes cellules et services universitaires et avec 240 personnes inscrites, cet événement a contribué à renforcer la visibilité des thématiques EDI au sein de la communauté universitaire et dans son environnement local. Il a également permis de consolider les liens entre UCLouvain et ses partenaires culturels, tout en affirmant l'importance du rôle des arts et de la culture dans la promotion d'un campus inclusif et respectueux des diversités.

## 5.6. La Campagne autour de l'outil *violentomètre*

En avril 2025, la Conférence des Personnes de Contact Genre (CPCG), mise en place par décret en mai 2023 et réunissant l'ensemble des référent-es genre des établissements d'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles, a lancé une campagne de sensibilisation d'envergure contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). Cette campagne marque une étape significative dans la lutte institutionnelle contre ces violences, en dotant le monde académique d'outils concrets de prévention et de conscientisation.

Au cœur de cette initiative figure le *violentomètre* (voir annexe), un instrument visuel et pédagogique qui permet de nommer, de mesurer et de mieux identifier les comportements violents. Ainsi trois types de visuels ont été créés : des affiches, des autocollants pour les marches d'escalier et des signets à distribuer aux étudiant.es. Ces visuels contiennent un QR code qui communique des informations sur les ressources à contacter sur ces questions, que ce soit pour les victimes ou les témoins. Chaque phrase a été soigneusement réfléchi et pensée afin d'avoir un maximum d'impact.

Le *violentomètre* trouve son origine en Amérique latine, où il a été conçu dans les années 2000 par l'Institut national des femmes du Mexique (INMUJERES) et le gouvernement de Mexico. Depuis, il a été adapté et diffusé dans de nombreux pays européens, dont la Belgique, en tant qu'outil pédagogique simple et accessible permettant de mesurer les différentes formes de violences, de la plus banalisée à la plus grave. Son intégration dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles illustre une volonté de s'inspirer de bonnes pratiques internationales et de les adapter au contexte académique local.

Son objectif est double : (i) sensibiliser la communauté étudiante et académique aux différents degrés de violences, parfois banalisées ou invisibilisées, et (ii) rappeler la nécessité d'une vigilance collective. La campagne s'appuie également sur des données préoccupantes<sup>98</sup>, révélant que près d'un-e étudiant-e sur trois interrogé-e rapporte avoir été victime de comportements sexistes ou sexuels au cours de son parcours académique.

Dans la continuité de cette campagne, la CPCG et le GT Sensibilisation de l'ARES poursuivent leurs efforts en organisant des ciné-débats et d'autres événements participatifs. Ces espaces de dialogue favorisent la réflexion collective, tout en renforçant la visibilité des enjeux liés aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur. Ils contribuent à inscrire durablement la lutte contre les

---

<sup>98</sup> [2025-04-17 Communiqué-de-presse-CPCG-contre-les-violences.pdf](#)

VSS dans les pratiques quotidiennes des établissements, au service d'une culture institutionnelle plus égalitaire et respectueuse.

### 5.7. Les outils et actions de communication de la cellule Together

La communication, à des fins de prévention et de sensibilisation, est une des missions importantes de Together. Depuis 2024, de nombreux outils ont été développés par la Cellule Together à cette fin :

- Outil de communication pour sensibiliser au handicap : Distribué lors de la Journée internationale du handicap à Saint-Louis (3/12/24).
- Création de Stickers Together : Messages forts comme « Non, c'est NON », « Je t'écoute, je te crois, je te soutiens », etc.
- Outil de sensibilisation au Validisme : « Teste-toi », animé lors du Festival HandiKap (21/3/25).
- Violentomètre Together : Utilisé lors du Love Day (31/3/25) pour sensibiliser aux violences.
- Post de sensibilisation à la grossophobie (4/3/25).
- Post de sensibilisation aux droits des femmes et aux inégalités à l'Université (8/3/25), en collaboration avec le Collectif des Femmes, FAME et l'AGL.
- Post de sensibilisation au racisme à l'Université (21/3/25), en collaboration avec United Africa Kap.
- Post de sensibilisation sur les droits des personnes LGBTQIA+ (17/5/25), en collaboration avec Maison Arc-en-Ciel du BW, Queerosphere et l'AGL.
- Post de sensibilisation « Comment être un bon allié en rue » (27/5/25), en collaboration avec Campus Sans Peur.
- Outil « Comment être un bon allié des personnes porteuses de handicap ».

Outre le fait de s'engager dans la création d'outils, la cellule Together 2.0 a engagé de nombreuses actions de communication, sensibilisation et réseautage. En effet, la cellule multiplie les rencontres pour pouvoir expliquer en personne, tant auprès des étudiant·e·s, que des associations ou collectifs qui gravitent autour des campus, la nouvelle organisation de la cellule. L'objectif d'être sur le terrain, en présentiel, est avant tout de tisser du lien, de montrer la présence de la cellule et de pouvoir mettre des visages sur « Together ». Lorsque des objectifs sont partagés avec les personnes rencontrées et que des synergies sont possibles, la volonté est d'aboutir à des projets communs et des collaborations *ad hoc* ou à plus long terme, selon les cas.

A titre d'exemples, voici quelques-unes des nombreuses rencontres que la chargée de prévention et sensibilisation a organisées et menées depuis son entrée en fonction fin 2024 :

- Au niveau étudiant.es : Kap Hot, DeltaKap, Granzensemble, IcluKap, l'Angela, United Africa Kap, Cellule Baobab, Queerosphere LLN, CAU (Bruxelles Saint-Louis), Kilimandjaro, FAME, CEFUC (Mons), BDE (Tournai) AGL, ...
- Collectifs : Campus Sans Peur, The OK, Louvain-la-DeTERF, ...
- Institutionnel : Stop Violences Ottignies LLN, COGES (ARES), tous les homologues des autres établissements d'enseignement supérieur, ...
- Associatif : Collectif des Femmes, Educonsent, O'Yes, SéOS, Univers Santé, ...
- Autres : Faculté d'Aimer (CPF Woluwe), Aimer à LLN (CPF LLN), ainsi que de nombreux collègues présents à différents niveaux et dans différents lieux et campus de l'UCLouvain. ...

Un autre objectif de l'équipe Together est d'être un maximum présente sur tout événement lié aux thématiques qui la concernent. Visibiliser la cellule passe en effet, aussi par le fait d'assurer sa représentation externe et interne, et ce sur tout site et campus de l'UCLouvain. Ainsi la cellule Together a cherché à être présente à un maximum d'événements soit en y étant présente, soit en animant des stands ou des ateliers de sensibilisation :

- Manifestation Campus Sans Peur (14/11/2024)
- Manifestation Violences faites aux femmes LLN (25/11/24)
- Colloque international du Collectif des Femmes (11/2/25)
- Manifestation Droits des Femmes Bruxelles (8/3/25)
- Intervention en auditoire pour la semaine du Féminin au pluriel (7/3/25)
- Intervention lors des formations cercles et régionales (12/5/25)
- Participation au Rainbow Lunch du CORSCI (21/5/25)
- Intervention auprès de l'ICTEAM (22/5/25)
- Journée mondiale du handicap de Saint-Louis (3/12/24)
- Intervention dans plusieurs cours d'espagnol (17, 18, 20/2/25)
- Participation et Stand à la manifestation Droits des Femmes de LLN (7/3/25)
- Festival du HandiKap (21/3/25)
- Love Day (31/3/25)

## 5.8. Et pour démarrer 2025-2026 : le Colloque *Bruxelles, Diversité & Inclusion* - Rencontres Bruxelloises de l'UCLouvain, 2<sup>e</sup> édition

Les 9 et 10 octobre 2025 s'est tenu le colloque Bruxelles, Diversité & Inclusion, sur la Campus Saint-Louis – Bruxelles.

La soirée du 9 octobre ouvrait le colloque et a été marquée par la remise d'un Doctorat Honoris Causa à Unia pour son action de luttés contre les discriminations. Outre les mots introductifs de la Rectrice et de la Vice-Rectrice pour Saint-Louis, le Ministre Coppieters a fait une allocution, tandis que les deux conférences principales étaient portées par le duo Hugues Dumont – Josef Schovanec puis par les récipiendaires du DHC, Els Keytmans de Ronne et Patrick Charlier, directrice et directeur d'Unia. Les mots d'envoi, dans un message fort, ont été dits par les quatre rectrices et recteurs des universités ayant une activité à Bruxelles (ou leur représentant). L'ensemble était mis en musique et chorégraphié par le collectif artistique Nosotros Tango. Près de 600 personnes ont été accueillies.

La journée du 10 octobre a, quant à elle, accueilli quatorze conférences ou tables rondes, toutes animées par au moins un membre de l'UCLouvain et par des personnes issues d'autres universités et de la société civile, avec un accent délibérément appuyé sur l'ouverture au terrain : personnes concernées, professionnels, monde associatif, institutionnel et politique... Plus de 350 personnes étaient présentes.

Une de ces séances thématiques était dédiée à la question des femmes. En voici la liste complète :

- Inclusion, engagements universitaires et liberté académique (Quentin Landenne, Susanna Zellini, Pierre-Etienne Vandamme, Jean-Yves Pranchère, Nadia Fadil, Jogchum Vrieling, Xavier Delgrange, Martin Deleixhe)
- Origine, déclinaisons et significations de l'inclusion (Florence Degavre, Sylvie Sarolea, Nathalie Grandjean, Océane Toukam, Maguy Ikulu)

- Inclusion & femmes : politiques et/ou dépolitisation ? (Diane Bernard, Marie-Sophie Devresse, Valérie Lootvoet, Nadine Plateau, Sophie Vincent)
- Evaluation des politiques publiques bruxelloises : efficience, équité et inclusion (Hélène Latzer, Tom Truys, Philippe Van Parijs, Pierre Verbeeren, Koen Declercq, Antoine Dewatripont, Tim Cassiers, Mathias De Meyer)
- Inclusion, exclusion et migrations (Denis Duez, Eleonora Frasca, Adriana Costa Santos, Awa Parmentier, Camille Brasseur, Eleonora Frasca, Marie Doutrepoint, Véronique van der Plancke, Yannick Vanderborght)
- Inclusion et communauté sourde (Olivier Rasquinet, Nicolas Hanquet, Thierry Haesenne)
- Inclusion et espace urbains : représenter les invisibles ? (Chloé Salembier, Mathieu Berger, Nicolas Bernard, Louise Paquot, Justine Dofal, Ansaio Totolehibe, Emma Peltier, Simon Lemaire)
- Autisme et inclusion en milieu scolaire (Anne Wintgens, Nathalie Nader-Grosbois, Emilie Jacobs, Celine Baurain, Thérèse Lucas, Antoine)
- Inclusion et perspectives décoloniales (Marie-Sophie de Clippele, Marino Ficco, Jean-Luc Nsengiyumva, Romain Landmeters, Alana Castro de Azevedo, Elisa de Jacquier)
- Inclusion et diversité linguistique (Philippe Van Parijs, Fanny Meunier, Philippe Hambye, Cedric Carlier, Patrizia Civetta, Florentina Condrea, Nadia Echadi, Anne Pelsser)
- Inclusion et prison : analyse de trois projets bruxellois (Olivia Nederlandt, Gerard Ledent, David Scheer, Pierre Wilderiane, Ludivine Kerzmann, Noa Shoshan, , Delphine Pouppez, Camille Sepulchre, Elodie Schils)
- Inclure la diversité des façons d'être au monde ? Santé mentale, handicap et institutions (Nicolas Marquis, Gerald Deschietere, Eva Kavian, Louis Triaille, Sophie Thunus, Nathalie Delvenne)
- Diversité ethno-culturelle, inégalités et vivre-ensemble : l'école, l'emploi et les espaces urbains (Julie Ringelheim, Vincent Yzerbyt, Louise Carlier, Patrick Charlier, Marie Verhoeven, Fatima Zibouh)
- Inclusion et Art : expériences, récits et mise en mots de la Maison Gertrude, un centre d'art en maison de repos (Emilie Garcia Guillen, Geraldine Maes, Damien Vanneste, Laurence Saintviteux, Isabelle Collard)

L'événement comptait également un volet artistique, avec une exposition et des conclusions poétiques. Les œuvres de Jeroen Hollander, des Editions Subjective Atlas – sous la direction de Annelys de Vet, ainsi que celles des bénévoles de l'association Human Smile, ont été mises en valeur au sein du colloque et durant la semaine suivante, à Saint-Louis. Les conclusions de la journée ont été écrites pour l'occasion et déclamées par la poétesse Laurence Vielle.

Lors de ces deux jours, une attention accrue a été portée à l'accessibilité : un contact direct par téléphone ou email pour les personnes en demande d'aménagements, une interprétation en LSF, au moins une conférence par tranche horaire, une accessibilité PMR vérifiée par l'association Access and Go, des salles calmes, la possibilité d'une garde d'enfants, la présence de jobistes en nombre afin d'accompagner et d'orienter les personnes demandeuses.



## CONCLUSIONS GENERALES & PERSPECTIVES

Ce rapport 2023-2025 met en évidence les **avancées significatives réalisées par l'UCLouvain en matière d'Égalité de Genre et d'Équité, Diversité et Inclusion (EDI)**, tout en soulignant les défis persistants.

A l'UCLouvain, au-delà des obligations réglementaires, l'EDI tend à devenir un réflexe institutionnel et culturel, avec une mission clairement affichée dans le Plan stratégique 2024-2029 "*Un cap, du sens*"<sup>99</sup>. Le *réflexe EDI* se construit progressivement comme un comportement naturel, de plus en plus présent et intégré à toutes les pratiques universitaires, qu'il s'agisse de constituer des panels mixtes ou de sensibiliser à l'inclusion. L'université de demain se construit dans le respect de ces valeurs, où la transition sociale, la durabilité et l'inclusion constituent des éléments indissociables de son attractivité et de sa réputation. En ce sens, l'UCLouvain s'engage à poursuivre ses efforts, à expérimenter, à ajuster et à renforcer ses dispositifs, pour que l'égalité de genre et l'EDI ne soient pas seulement des objectifs, mais qu'ils s'inscrivent dans des pratiques quotidiennes, partagées et incarnées par toute la communauté universitaire.

L'ensemble des initiatives entreprises, qu'il s'agisse de formations et de sensibilisations, de réformes réglementaires ou de dispositifs de prévention et de soutien face aux violences sexistes et sexuelles, s'inscrit non seulement dans l'obligation de conformité aux règlements européens et de la FWB, ainsi que dans le respect des standards internationaux, mais aussi dans un cadre institutionnel résolument engagé. Le nombre et la diversité des **initiatives témoignent d'un engagement et d'un dynamisme forts au sein de la communauté universitaire**. Ces engagements se traduisent notamment dans les mesures prises dans le cadre du GEDIP, dont bon nombre correspondent aux actions, projets et politiques présentés dans ce rapport. Ces initiatives représentent également des étapes préparatoires à la mise en œuvre d'autres mesures, dans la perspective d'un futur plan EDI. Annoncé dans le plan stratégique 2024-2029 "*Un cap, du sens*"<sup>91</sup>, ce plan thématique sera étroitement articulé aux priorités et objectifs de ce plan stratégique et s'inscrira dans la continuité du GEDIP 2024-2027.

Ce **futur plan EDI** est actuellement en construction dans le cadre des travaux du Conseil EDI. Au moment de la rédaction du présent rapport, tout en poursuivant les travaux importants initiés en matière d'égalité de genre, des groupes de travail ont été créés autour de quatre thématiques transversales et d'un axe plus spécifique autour des situations de handicap. Ces orientations ont été validées en CEDI le 23 mai 2025. Elles constitueront des axes prioritaires pour le futur plan et seront pleinement articulées aux autres missions et engagements de l'Université, en matière d'enseignement, de recherche et de service à la société, pour œuvrer à toujours plus de bien-être pour l'ensemble des membres de la communauté universitaire. Les **quatre thématiques transversales** ainsi travaillées s'énoncent comme suit :

- **Inclusion et numérique** : il s'agira de **tirer parti du numérique comme levier d'inclusion**, en particulier pour les étudiant·es ou membres du personnel à mobilité réduite, malades ou empêché·es de se déplacer, tout en veillant à assurer l'accessibilité des outils et techniques numériques pour tous et pour toutes, et à en **promouvoir une utilisation éthique et responsable**. Il s'agira aussi de **monitorer les éventuels risques d'augmentation des**

---

<sup>99</sup> [www.uclouvain.be/fr/myuclouvain/plan-strategique-2024-2029](http://www.uclouvain.be/fr/myuclouvain/plan-strategique-2024-2029)

**inégalités en matière de littératie (numérique) et de réussite**, en lien avec l'usage de l'intelligence artificielle.

- **Données de l'inclusion/exclusion** : il s'agira de **combler le déficit d'information sur certaines caractéristiques personnelles qui, dans une perspective intersectionnelle, sont susceptibles d'augmenter les situations de discrimination et d'exclusion**, en particulier des femmes. A titre d'exemple, il s'agira de mieux comprendre et documenter les besoins en lien avec les situations de handicap ou de maladie, l'origine sociale, certaines caractéristiques culturelles, la parentalité, la situation d'aidant-e proche, le pays d'origine, les conditions de financement des études ou du doctorat, l'origine ethnoraciale<sup>100</sup>, etc.
- **Précarité socio-économique et vulnérabilités sociales** : il s'agira de **poursuivre l'analyse et la documentation de différentes situations de précarité/vulnérabilité socio-économiques**, susceptibles d'impacter la réussite et d'intensifier, là où elles doivent l'être, les **mesures pour y remédier**.
- **Traque aux biais** : il s'agira de **poursuivre l'identification des biais susceptibles d'affecter les processus institutionnels** (recrutement, promotion, financement de la recherche, attribution de bourses, discipline, etc.), et de **développer des outils transversaux** (guides, formations, capsules vidéo...) pour les limiter.

Outre le travail engagé autour de ces quatre axes thématiques transversaux, le CEDI s'est engagé en collaboration avec le CASE, dans une **réflexion approfondie sur le handicap et l'accessibilité environnementale de l'Université** : ainsi, une commission Handicap a été créée au sein du CEDI en septembre 2025. Celle-ci poursuivra ses travaux dans le prolongement des mesures du GEDIP et en bonne intelligence avec l'ensemble des sites de l'UCLouvain. Ainsi, le futur plan EDI s'articulera également aux travaux réalisés sur le site de Saint-Louis, où une ambitieuse feuille de route pour l'inclusion a été adoptée en 2024<sup>101</sup>, et où un colloque d'envergure « *Bruxelles, diversité & inclusion* » s'est tenu les 8 et 9 octobre 2025<sup>102</sup>.

Enfin, une attention particulière sera portée aux spécificités des **différents sites de l'UCLouvain**, qu'il s'agisse de repérer d'éventuels besoins spécifiques demeurés sans réponse, ou de documenter des initiatives originales et inspirantes.

---

<sup>100</sup> Pour mémoire : La notion de « race » est à comprendre ici comme une construction sociologique, et non une réalité biologique. En référence aux travaux de Guillaumin (1981), nous considérons qu'il s'agit d'une notion utile pour décrire les rapports sociaux de domination qui organisent les sociétés, afin de dénoncer les phénomènes de « racisme », encore trop souvent invisibilisés (Guillaumin, C. (1981). « *Je sais bien mais quand même* » ou les avatars de la notion de race. *Le Genre humain*, 1(1), 55-64. <https://doi.org/10.3917/lgh.001.0055>)

<sup>101</sup> « *Pour que '1+1=3'*. *Repenser l'institution et la fusion à travers l'inclusion* » [Feuille de route du campus | Université catholique de Louvain](#)

<sup>102</sup> [www.uclouvain.be/fr/sites/saint-louis-bruxelles/news/bruxelles-diversite-inclusion](http://www.uclouvain.be/fr/sites/saint-louis-bruxelles/news/bruxelles-diversite-inclusion)

## ANNEXE 1 – Classement des effectifs d'étudiant-es inscrit-es en premier bachelier (année académique 2024-2025)

Secteur	Faculté	Programme	Bachelier	F	H	Total	% Femmes	% Hommes
SST	EPL	SINC1BA	Bac en sciences informatiques	17	97	114	15%	85%
SST	EPL	FSA 1BA	Bac en sciences de l'ingénieur (ingénieur civil)	64	303	367	17%	83%
SST	SC	PHYS1BA	Bac en sciences physiques	11	43	54	20%	80%
SSH	ESPO	INGE1BA	Bac ingénieur de gestion	62	236	298	21%	79%
SSS	FSM	EDPH1BA	Bac en sciences de la motricité, orientation générale	29	101	130	22%	78%
SSH	FIAL	FIL01BA	Bac philosophie	4	12	16	25%	75%
SSH	ESPO	EOGE1BA	Bac sc économiques et de gestion	87	183	270	32%	68%
SSH	THER	RELI1BA	Bac sc religieuses	2	4	6	33%	67%
SST	SC	MATH1BA	Bac en sciences mathématiques	15	26	41	37%	63%
SSH	ESPO	SPOL1BA	Bac sc politiques, orientation générale	48	80	128	38%	63%
SSH	ESPO	PPE 1BA	Bac sc philosophique, politique et économique	21	35	56	38%	63%
SSH	FIAL	CLAS1BA	Bac langues et lettres anciennes, orientation classiques	2	3	5	40%	60%
SST	AGRO	BIR 1BA	Bac en sciences de l'ingénieur (bioingénieur)	80	118	198	40%	60%
SST	SC	GEOG1BA	Bac en sciences géographiques, orientation générale	5	7	12	42%	58%
SST	SC	CHIM1BA	Bac en sciences chimiques	20	27	47	43%	57%
SSH	FIAL	MUSI1BA	Bac histoire de l'art et archéologie, orientation musicologie	3	4	7	43%	57%
SSH	FIAL	HIST1BA	Bac histoire	23	29	52	44%	56%
SSH	LSM	GESM1BA	Bac sc de gestion	29	36	65	45%	55%
SSS	FSM	KINE1BA	Bac en kinésithérapie et réadaptation	150	166	316	47%	53%
SST	SC	BIOL1BA	Bac en sciences biologiques	45	48	93	48%	52%
SSH	FIAL	GERM1BA	Bac langues et lettres modernes, orientation germaniques	7	7	14	50%	50%
SST	LOCI	ARCT1BA	Bac en architecture/TRN	96	81	177	54%	46%
SSH	ESPO	SOCA1BA	Bac sociologie et anthropologie	18	13	31	58%	42%
SSS	MEDE	DENT1BA	Bac en sciences dentaires	25	17	42	60%	40%
SST	LOCI	ARCH1BA	Bac en ingénieur civil architecte	21	13	34	62%	38%
SSS	MEDE	MD 1BA	Bac en médecine	175	101	276	63%	37%
SSS	FASB	SBIM1BA	Bac en sciences biomédicales	197	106	303	65%	35%
SSH	FIAL	HORI1BA	Bac langues et lettres anciennes, orientation oritales	2	1	3	67%	33%
SSH	FIAL	LAFR1BA	Bac langues et lettres ancines et modernes	2	1	3	67%	33%
SSH	FIAL	ROM 1BA	Bac langues et lettres françaises et romanes, orientation géi	19	9	28	68%	32%
SST	LOCI	ARCB1BA	Bac en architecture/BXL	127	60	187	68%	32%
SSH	ESPO	COMU1BA	Bac information et communication	124	56	180	69%	31%
SST	SC	VETE1BA	Bac en médecine vétérinaire	61	25	86	71%	29%
SSH	ESPO	HUSM1BA	Bac sc humaines et sociales	53	20	73	73%	27%
SSH	DRT	DROI1BA	Bac droit	284	106	390	73%	27%
SSH	FIAL	ARKE1BA	Bac histoire de l'art et archéologie, orientation générale	17	5	22	77%	23%
SSH	FIAL	BABA1BA	Bac biologie, anthropologie et archéologie	21	6	27	78%	22%
SSS	FASB	FARM1BA	Bac en sciences pharmaceutiques	183	41	224	82%	18%
SSH	PSP	PSP 1BA	Bac sc psychol et de l'éducation, orientation générale	413	77	490	84%	16%
SSH	FIAL	ROGE1BA	Bac langues et lettres modernes, orientation générale	54	10	64	84%	16%
SSH	PSP	LOGO1BA	Bac sc psycho et de l'éduc, orientation logopédie	51	1	52	98%	2%
Résultat Global				2667	2314	4981		

ANNEXE 2 – Effectifs d'académiques en ETP par faculté (année académique 2024-2025)

Entité	Faculté	F	H	Total	% Femmes
THER	Théologie	1,73	14,90	16,63	10,4%
EPL	Ecole polytechnique de Louvain	11,55	83,68	95,23	12,1%
SC	Faculté des sciences	19,19	75,28	94,47	20,3%
AGRO	Faculté des bio ingénieurs	10,86	26,35	37,21	29,2%
LSM	Louvain school of management	20,15	45,33	65,47	30,8%
IEEB	Institut d'études européennes	1,41	2,70	4,11	34,3%
ESPO/ESPB	Faculté des sciences économiques	53,34	97,67	151,00	35,3%
DRT/DRTB	Faculté de droit	28,25	46,47	74,71	37,8%
FSM	Faculté des sciences de la motricité	7,93	12,08	20,01	39,6%
LOCI	Faculté d'architecture	26,64	39,42	66,05	40,3%
FIAL/PHLB	Philosophie, lettres	48,42	64,43	112,85	42,9%
MEDE	Faculté de médecine	132,14	170,97	303,11	43,6%
PSP	Faculté de psychologie	22,21	24,53	46,74	47,5%
FASB	Faculté de pharmacie	20,71	22,70	43,42	47,7%
TIMB	Faculté de traduction et d'interpr.	5,03	4,90	9,93	50,6%
EDUC	Faculté des sciences de l'éducation	11,29	10,70	21,99	51,3%
FSP	Faculté de santé publique	6,77	6,02	12,78	52,9%

ANNEXE 3 - Le Violentomètre



<b>CONFIANCE</b> Tout va bien !	Si tes limites sont respectées
	Si ton consentement est libre
	Si tes besoins et avis comptent
	Si ta valeur et tes compétences sont reconnues
<b>DANGER</b> Ça ne va pas !	Si des regards sont intrusifs
	S'il y a des moqueries ou du dénigrement
	Si tu es isolé-e de tes proches
<b>URGENCE</b> STOP !	Si on ne respecte pas ton identité
	Si on t'empêche de t'exprimer
	Si on t'insulte, te fait du chantage (économique, pédagogique, affectif, sexuel,...)
	Si on te tient des propos dévalorisants, infantilisants, culpabilisants, humiliants, discriminants
	Si quelqu'un abuse de sa position de pouvoir (sur le plan privé, professionnel ou scolaire)
	Si on menace ou divulgue des images de toi
Si on te force à avoir des relations sexuelles	

dt. resp.: L. Clarys - avec - mauroyale 100 - 1000 Bruxelles - ne pas gliser sur la voie publique

N'hésite pas à te tourner vers les services d'aide aux victimes et témoins

Télécharge ce violentomètre en format numérique pour en savoir +



## ANNEXE 4 - Liste des personnes impliquées dans la rédaction du rapport

### Autrices :

**Sandra Graceffa**, chargée de mission analyses quantitatives et reporting EDI : traitement des données quantitatives et rédaction de la partie I du rapport

**Maguy Ikulu**, Personne Contact Genre et coordinatrice des activités EDI : préparation initiale de la partie II du rapport

**Isabelle Aujoulat & Claire Brumagne**, respectivement Prorectrice EDI et directrice du SASP : coordination générale du rapport, rédaction de la partie II, relectures et orientation/supervision

### Remerciements :

*Les autrices du rapport souhaitent remercier toutes les personnes qui ont contribué à sa réalisation, par des apports d'informations ou des relectures :*

Laurence Albert, directrice du service de la vie étudiante, Bruxelles Saint Louis

Edithe Antoine, responsable de la cellule Formation, Accompagnement et Bien-être - FABI

Flo Bondiaux Pirson, représentante du CORSCI

Cécile De Bruyn, assistante administrative, SASP

Caroline De Pascale, représentante du CORSCI

Floreta Caushaj, conseillère en formation continue, IUFC

Clothilde Collet, chargée de mission, ADRE

Maxime Conrotte, chargé de missions à l'animation étudiante, CVRC

Anouk Distelmans, directrice administrative de secteur, SST

Valérie Delporte, assistante des prorecteurs et prorectrices

Laurine Gauthier, psychologue, cellule Together

Jérémy Gerard, assistant social, AVIE/AIDE

Isabelle Hachez, vice-rectrice Bruxelles Saint Louis

Eléonore Haddioui, représentante du CORSCI

Julien Hendrickx, professeur à l'Ecole Polytechnique de Louvain,

Anne Jacot, chargée de mission, CVRC/OVE

Caroline Jauniaux, cheffe de projets, ARES

Magali Legaste, représentante du CORSCI

Catherine Legrand, professeure à la Louvain School of Statistics, Biostatistics and Actuarial Sciences (LSBA) et à l'Institut de Statistique, Biostatistique et Sciences Actuarielles (ISBA)

Cécile Lion, chargée des dossiers et procédures académiques, cabinet de la Rectrice

Henri Maes, représentant du CORSCI

Aurélie Mayné, chargée de prévention et de communication, cellule Together

Tiago Mil-Homens Cavaco, chargé d'études, SASP

Lucie Nicosia, Chargée de mission Respect, CVRC, et représentante de l'AGL

Maël Piré, représentant du CORSCI

Méridith Pirmez, chargée de mission Respect, CVRC

Gauthier Pirson, représentant du CORSCI

Jean-Christophe Renaud, représentant du CORA

Nathalie Rodriguez, chargée de mission reporting, ARH/QARE

Tom Roussaux, représentant du CORSCI

Fany Stercq, Institut de recherche interdisciplinaire, Bruxelles Saint-Louis

Florence Stinglhamber, vice-rectrice à la politique du personnel

Axel Struys, chargé d'études quantitatives et statistiques, SASP

Florence Vanderstichelen, directrice du service d'aide, AVIE/AIDE

Sophie Vanespen, assistante de direction, Ecole Polytechnique de Louvain

Romane Wener, représentante du CORSCI

*Ainsi que tous les membres du Conseil rectoral, du Conseil académique et du Conseil d'administration de l'UCLouvain.*

