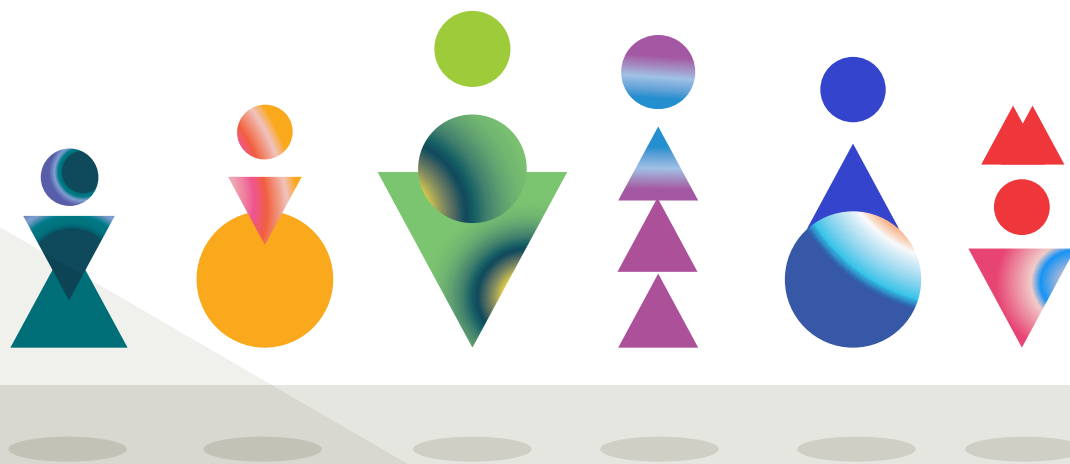


RAPPORT SUR L'ÉTAT DE

L'ÉGALITÉ DE GENRE

*Rapport réalisé par Eléna Chane-Alune,
Personne Contact Genre de l'Université de Liège*

avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Subvention 2021 pour les Personnes Contact Genre
Décret du parlement de la FWB, 11 juillet 2018 (premier en 2016), article 9/2.



2023-2024

RAPPORT
SUR L'ÉTAT DE

L'ÉGALITÉ DE GENRE

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	7
PREMIÈRE PARTIE : DONNÉES CHIFFRÉES.....	9
1. LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE DE L'ULIÈGE.....	11
A. Les inscriptions dans le premier cycle d'études.....	13
B. Les diplômes de premier cycle.....	14
C. Les inscriptions dans le deuxième cycle d'études de base (Master).....	15
D. Les diplômes du deuxième cycle d'études de base (Master).....	16
E. Les premières inscriptions en Doctorat.....	17
F. Les diplômes de Doctorat.....	18
G. Les étudiant·e·s en mobilité IN et OUT.....	19
2. LA COMMUNAUTÉ DU PERSONNEL DE L'ULIÈGE.....	20
A. Le personnel académique.....	22
Promotions au rang de professeure et professeur.....	23
Promotions au rang de Professeure et Professeur ordinaire.....	24
B. Le personnel scientifique.....	25
C. Le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO).....	26
3. LES ORGANES DE GOUVERNANCE DE L'ULIÈGE.....	28
A. Les Autorités académiques.....	28
Rectorat.....	28
Vice-rectorat.....	28
Conseillères et Conseillers.....	28
L'Administrateur·e.....	28
B. Les Autorités facultaires.....	29
Décanat et vice-décanat.....	29
Départements d'enseignement.....	29
Unités de recherche.....	29
C. Les organes de décision et de contrôle.....	29
Conseil d'Administration et Bureau exécutif.....	29
Conseil Académique.....	30
Autorités de contrôle.....	30
D. Les organes d'avis.....	30
Commission Universitaire de la Recherche et de l'Enseignement (CURE).....	30
Conseil Universitaire de l'Enseignement et de la Formation (CUEF).....	30
Conseil Universitaire de la Recherche et de la Valorisation (CURV).....	31
Conseils sectoriels de la Recherche et de la Valorisation (CSRV).....	31
Conseil de la Vie étudiante (CVE).....	31
Conseil du Corps Scientifique (CCS).....	31
Conseil à l'Éthique et à l'Intégrité scientifique (CEIS).....	31
Comité d'Examen du Budget (CEB).....	32
E. Les organes de concertation sociale.....	32
Comité de Concertation de base (CCB).....	32
Comité Prévention et Protection (CCB-PPT).....	32
Délégations syndicales.....	32
F. Les commissions de promotion pour le corps académique.....	32
4. AUTRES INFORMATIONS CHIFFRÉES.....	34
A. La population des chercheur·euses du F.R.S.-FNRS.....	34
B. Le financement de la recherche.....	35
C. Octroi de missions scientifiques du F.R.S.-FNRS et des projets ARC.....	35
D. Les publications scientifiques sur la thématique de genre et d'égalité.....	36

DEUXIÈME PARTIE : VERS L'ÉGALITÉ DE GENRE : INITIATIVES ET BONNES PRATIQUES À L'ULIÈGE.....37

1. LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU INSTITUTIONNEL.....39

- A. Le Conseil Genre et Égalité.....39
 - Missions du Conseil Genre et Égalité.....39
 - Bureau.....39
- B. La position du Conseil Genre et Égalité.....40
- C. Le projet de charte de déontologie, de politiques d'égalité et d'intégrité scientifique40
- D. Actions et groupe de travail contre les violences sexistes et sexuelle.....41
 - Visibilité des procédures internes du traitement des violences sexistes et sexuelles41
 - Lancement d'un dispositif de contact de première ligne.....41
 - Lancement d'un violentomètre.....41
 - Campagne autour de la Journée de l'Ume contre les violences faites aux femmes.....42
- E. Initiatives de l'administration des affaires étudiantes42
- F. Soutien à la parentalité : Organisation d'une garderie pour faciliter la participation à certains événements.....42
- G. Féminisation des salles de cours.....42
- H. Soutien de l'ULiège aux journées internationales des femmes et des filles de science, des droits des femmes et contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie.....42
 - Journée internationale des femmes et des filles de science du 11 février42
 - Journée internationale du droit des femmes du 8 mars.....43
 - Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie du 17 mai43
- I. Associations et cercles44

2. LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU DU PERSONNEL45

- A. Soutien à la parentalité.....45
- B. Ressources humaines en matière de recherche : plan d'action HRS4R.....46
- C. Égalité de genre dans le recrutement et la progression de carrière46

3. LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU DE L'ENSEIGNEMENT48

- A. Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre48
- B. Cours proposés sur la thématique du genre et de l'égalité.....48
- C. Thèses de doctorat sur la thématique du genre et de l'égalité49
- D. Mémoires de fin d'études sur la thématique du genre et de l'égalité.....49
- E. Mémoires et prix50

4. LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU DE LA RECHERCHE51

- A. Propositions du Conseil Genre et Égalité pour intégrer la dimension genre dans la recherche51
- B. Les Unités de recherche et laboratoires spécialisés sur le genre et l'égalité51
- C. La recherche sur le genre et l'égalité.....52
 - Publications scientifiques.....52
 - Séminaires55

5. LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES DANS LE DOMAINE DES SERVICES À LA COMMUNAUTÉ59

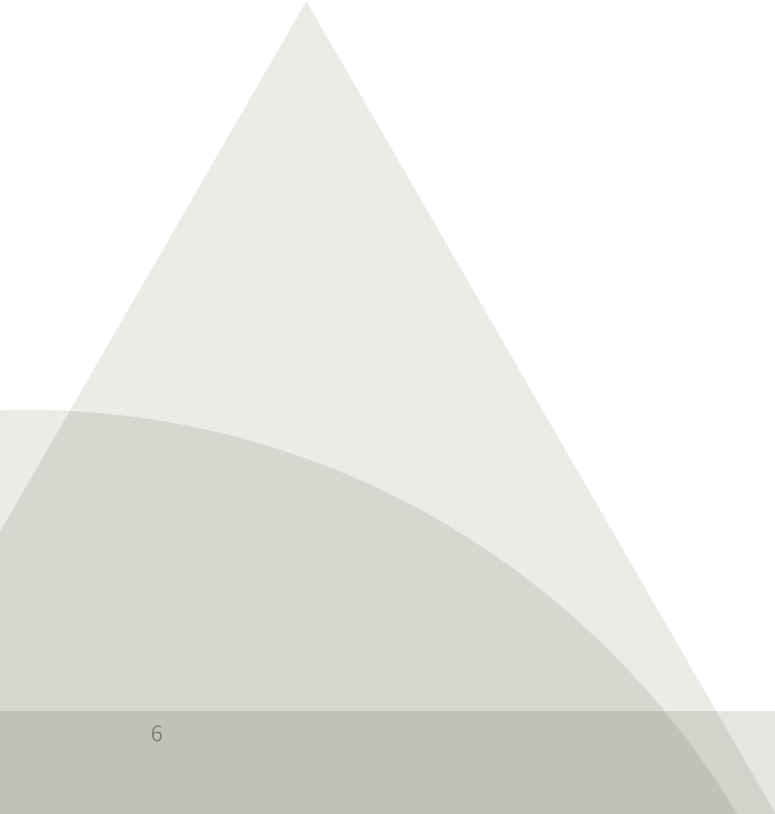
- A. La présence de services de prévention des violences en contexte festif dans le cadre de l'Unifestival59
- B. Focus Groupes pour Favoriser la Mobilité active des Femmes en Wallonie – du 12 au 14 décembre 202359

C.	Atelier WIKI Femmes et Sciences – du 5 février au 8 mars 2024	60
D.	D. Lecture Unique en son genre, organisé par le Feminist Gender Lab – 12 décembre 2023	60
E.	E. Les Cahiers du Grif : Gros plan sur la première revue féministe francophone – Le Quinzième Jour, 16 janvier 2024	60
F.	Alzheimer : des pistes innovantes pour détecter la maladie – 1 ^{er} février 2024.....	60
G.	La Fabrique des possibles : Sophie Trachte : bâtir la transition – 7 février 2024	60
H.	Rencontres d’une vie sur les bancs de l’Université : Témoignages d’anciens et anciennes étudiant·es – 14 février 2024.....	60
I.	Apprendre à réagir en tant que témoin de harcèlement dans l’espace public - 19 février 2024.....	61
J.	Cinq jeunes diplômées de l’ULiège lauréates des HERA Awards 2024 – 12 mars 2024.....	61
K.	Podcast Jacqueline Vander Auwera : À l’ombre du volcan – Mars 2024	61
L.	L. Spectacle « Rébecca » : la fête aux clichés de genre · Impro intime, drôle et engagée – 28 mars 2024.....	61
M.	Scène slam « Genre et égalité » dans le cadre du Festival RÊVE GÉNÉRAL - 11 avril 2024	61
N.	Spectacle « Marche salope » de Céline Chariot · Entrée gratuite pour la communauté ULiège dans le cadre du Festival RÊVE GÉNÉRAL	61
O.	Spectacle « Classement sans suite » de Théâtre CREANOVA· Master class et représentation dans le cadre du Festival RÊVE GÉNÉRAL.....	62
P.	Mise à disposition d’un outil de sensibilisation aux violences sexistes, de genre et au harcèlement – 7 mai 2024.....	62
Q.	Enquête sur le sentiment de sécurité des étudiant·es à l’ULiège	62
R.	Mois des fiertés à Gembloux – Mai 2024.....	62
S.	Projection de Cinéma documentaire : « Queerying Nature » – 16 mai 2024	62
T.	Participation à la COGES.....	62
U.	Participation à la Conférence des Personnes de Contact Genre	63
V.	Participation au Comité Femmes et Sciences	63

ANNEXES STATISTIQUES.....65

Tableau 1 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l’ULiège pour l’année académique 2023-2024.....	66
Tableau 2 : Étudiant·e·s diplômé·e·s à l’ULiège pour l’année académique 2022-2023.....	66
Tableau 3 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l’ULiège par secteur et par domaine d’études pour l’année académique 2023-2024 (en %)	66
Tableau 4 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l’ULiège dans le premier cycle de base par secteur et par domaine d’études pour l’année académique 2023-2024 (en %)	67
Tableau 5 : Diplômé·e·s dans le premier cycle de base par secteur et par domaine d’études pour l’année académique 2022-2023 (en %)	68
Tableau 6 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l’ULiège dans le deuxième cycle de base par secteur et par domaine d’études pour l’année académique 2023-2024 (en %)	69
Tableau 7 : Diplômé·e·s dans le deuxième cycle de base par secteur et par domaine d’études pour l’année académique 2022-2023 (en %).....	70
Tableau 8 : Premières inscriptions pour le Doctorat à l’ULiège par secteur et domaine d’études pour l’année académique 2023-2024 (en %).....	71

Tableau 9 : Diplômé-e-s pour le Doctorat à l'ULiège par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2022-2023 (en %)	72
Tableau 10 : Répartition selon le sexe des étudiant-e-s régulièrement inscrit-e-s à l'ULiège (année académique 2013-2014, 2018-2019, 2023-2024).....	72
Tableau 11 : Personnel de l'ULiège toutes catégories confondues à la date du 1 ^{er} février 2024	73
Tableau 12 : Personnel de l'ULiège ventilé par corps à la date du 1 ^{er} février 2024	73
Tableau 13 : Personnel ATO de l'ULiège par secteur de fonction (en %) à la date du 1 ^{er} février 2024	73
Tableau 14 : Personnel ATO de l'ULiège par niveau de fonction (en %) à la date du 1 ^{er} février 2024	73
Tableau 15 : Personnel scientifique ventilé par type (en %) à la date du 1 ^{er} février 2024	73
Tableau 16 : Personnel académique de l'ULiège ventilé par fonction (en %) à la date du 1 ^{er} février 2024.....	74
Tableau 17 : Promotions dans le corps académique - promotions au rang de professeur-e à l'ULiège rapportée au nombre de candidatures et à la population au grade n-1 ayant une prise d'effet au 1 ^{er} janvier 2023.....	74
Tableau 18 : Promotions dans le corps académique - promotions au rang de professeur-e ordinaire à l'ULiège rapportée au nombre de candidatures et à la population au grade n-1 ayant une prise d'effet au 1 ^{er} janvier 2023.....	74
Tableau 19 : Répartition selon le genre des membres du corps académique à l'ULiège (à la date du 1 ^{er} février 2014, 2019 et 2024).....	74
Tableau 20 : Répartition selon le genre des membres du corps scientifique à l'ULiège (à la date du 1 ^{er} février 2014, 2018 et 2023)	75
Tableau 21 : Répartition selon le genre des membres du PATO (à la date du 1 ^{er} février 2014, 2018 et 2023).....	75
Tableau 22 : Répartition selon le genre des membres des organes de gestion de l'ULiège.....	75
Tableau 23 : Commissions à compétence d'avis de l'ULiège.....	76
Tableau 24 : Représentation syndicales à l'ULiège	76
Tableau 25 : Statistiques des publication scientifiques publiées en 2023 par des chercheurs et chercheuses de l'ULiège	76
Fiche de projet 1 : Statistiques des publication scientifiques publiées en 2023 par des chercheurs et chercheuses de l'ULiège Visibilisation des procédures internes de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et de harcèlement	79
Fiche de projet 2 : 25 novembre : journée institutionnelle de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement	82
Fiche de projet 3 : Formations VSS	85
Fiche de projet 4 : Charte d'éthique et de déontologie.....	88
Fiche de projet 5 : LBGTQIA+	90
Fiche de projet 6 : Sensibilisation et sécurité étudiante	93
Fiche de projet 7 : Égalité de genre dans les carrières et équilibre de genre dans les organes de décision de l'institution	95
Fiche de projet 8 : Chiffres clés sur le genre.....	98
Fiche de projet 9 : Parentalité du personnel et étudiante.....	101
Fiche de projet 10 : Féminisation des noms de salles de cours	104



INTRODUCTION

Le rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'Université de Liège est une source importante d'informations et offre un aperçu des initiatives et des progrès réalisés en matière de politique de genre. Il met en évidence les avancées et les actions concrètes accomplies, ainsi que les mesures institutionnelles à prendre pour continuer à promouvoir l'égalité de genre à l'ULiège.

L'objectif de ce rapport est de rendre accessible un ensemble de données aux différentes parties prenantes de l'Université ainsi qu'aux instances externes en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche de la Fédération Wallonie-Bruxelles. La première partie chiffrée du rapport nous permet d'observer l'évolution des différentes cohortes, de la population étudiante au personnel académique, et d'identifier la proportion de femmes occupant divers postes ou sièges dans les organes décisionnels.

Depuis la première édition du rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège en 2014, la population étudiante a connu une forte augmentation (de près de 20%), passant d'environ 22 600 à 26 700 étudiants. De plus, les proportions entre les étudiantes et les étudiants ont également évolué en faveur des femmes, passant de 54% à 59%. On observe également une augmentation de la proportion de femmes s'inscrivant dans les secteurs des sciences humaines et sociales, de la santé et des sciences et techniques.

Le nombre de membres du personnel de l'ULiège a également augmenté. La répartition entre les femmes et les hommes reste stable d'année en année, avec une majorité de femmes (61%) dans le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO), légèrement plus de femmes (50%) dans le corps scientifique et nettement moins de femmes (31%) dans le corps académique.

Non seulement le corps académique de l'ULiège demeure majoritairement masculin, mais cette disparité s'accroît davantage au fil de la progression de carrière. Il est cependant important de noter la progression positive du pourcentage de femmes occupant le grade le plus élevé (professeure

ordinaire), qui est passé de 11% en 2012 à 28% en 2024. Cette avancée reste néanmoins trop lente, soulignant la nécessité de persévérer dans les efforts de recrutement et de promotion.

L'année académique 2023-2024 a été marquée par la poursuite du mandat d'Anne-Sophie Nyssen en tant que Rectrice, première femme à occuper cette fonction et 63^e personnalité académique à exercer la fonction rectorale depuis la création de l'Université en 1817. Elle s'est entourée d'une équipe dont une des particularités est d'avoir nommé Florence Caeymaex, Professeure d'éthique et humanités médicales, conseillère de la Rectrice en matière d'Éthique et de Politiques d'Égalité.

Sur proposition de cette dernière, le Conseil d'Administration du 12 octobre 2022 a créé un Conseil Genre et Égalité chargé de proposer une stratégie institutionnelle, de lancer et mettre en œuvre des projets en cette matière.

Le Conseil Genre et Égalité s'est donné pour premier objectif d'élaborer, à partir d'un ensemble de propositions émanant de la communauté, publiées dès mars 2022, un projet de plan d'action à intégrer au plan stratégique institutionnel des nouvelles Autorités. Intitulé « Position du Conseil Genre et Égalité - Premier rapport » et publié en avril 2023, ce rapport a été examiné par les Autorités. Celles-ci ont déterminé une liste des actions et mesures retenues et validées par le C.A. Les critères de sélection incluent des considérations de priorité institutionnelle et de faisabilité financière et administrative.

La rédaction de ces propositions a reposé sur une approche participative, soutenue par les Autorités de l'Université, impliquant environ septante personnes : étudiants, étudiantes, membres du personnel scientifique, du personnel académique et du personnel ATO. Son objectif est de construire une politique institutionnelle en matière de genre pour notre Université en s'appuyant sur des études scientifiques, des indicateurs chiffrés et des observations de terrain. Conçue comme un projet de plan d'action, cette politique se veut flexible, évolutive

et sensible à la diversité des perspectives. Il est ouvert à toutes les propositions constructives susceptibles d'enrichir la réflexion et l'action collective. Il sert de guide à la réalisation des premières initiatives à mettre en place.

Parmi les réalisations majeures de cette année, nous pouvons noter l'engagement d'un Gender Officer chargé d'assurer la mise en œuvre et le suivi du futur plan d'action genre, qui est intégré au plan stratégique institutionnel, une volonté d'améliorer la réponse institutionnelle aux violences sexistes et sexuelles et le lancement des travaux préparatoires à la rédaction d'une charte contraignante relative à la déontologie, aux politiques d'égalité et d'intégrité scientifique.

De plus, de nouveaux dispositifs ont été ajoutés à la campagne #Respect, lancée en 2019 pour lutter contre les discriminations par la sensibilisation. Outre la création d'adresses e-mail spécifiques pour les étudiants et le personnel, permettant de déposer un témoignage écrit avant d'engager d'autres démarches, une communication renforcée sur les dispositifs d'aide et d'écoute ainsi que leurs débouchés possibles a également été développée. Le Conseil Genre et Égalité a produit et diffusé un violentomètre, un outil simple et efficace pour sensibiliser aux violences sexistes, de genre et au harcèlement au sein de notre institution.

Enfin, dans les mesures de soutien à la parentalité, une garderie d'enfants a été organisée lors du FNRS Day et de la Cérémonie de mise à l'honneur des Docteurs à Thèse. Cette initiative vise à faciliter la participation des jeunes chercheurs et chercheuses, souvent confrontés à des difficultés pour assister aux activités en soirée lorsqu'ils sont parents. Par ailleurs, un projet de création de 21 places de crèches sera en cours de réflexion.

Le présent Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2023-2024 est une occasion idéale pour exprimer notre reconnaissance envers les étudiantes et étudiants de l'ULiège pour leur engagement en matière de genre et de diversité. Leur engagement se manifeste par leur participation aux cercles et associations étudiantes de l'ULiège ainsi que par leur implication dans divers événements. Nous tenons à saluer leurs initiatives, telles que l'organisation d'activités spécifiques durant le Mois des fiertés, visant à sensibiliser le public à la lutte contre toutes formes de discriminations et de violences basées sur le genre ou l'orientation sexuelle. Nous soulignons également leurs actions pour féminiser les noms des

salles de cours et leur précieuse contribution aux travaux du Conseil Genre et Égalité.

Pourtant, malgré ces progrès prometteurs, il demeure crucial de persévérer face aux défis actuels, de consolider les actions et les structures en place, et de soutenir les initiatives qui intègrent les questions de genre dans une perspective plus globale d'égalité. Cela implique de prendre en compte les diverses dimensions de la diversité, y compris les origines culturelles et socio-professionnelles, les croyances spirituelles et religieuses, les situations de handicap, les orientations sexuelles et les identités de genre variées. Une université vraiment inclusive doit intégrer harmonieusement ces différents aspects pour permettre à chaque membre de la communauté universitaire de s'épanouir pleinement tant dans ses études que dans son travail. ■



Première
partie :
**Données
chiffrées**

La première section de ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège se focalise sur les données statistiques. Conformément au plan de rédaction collaboratif établi il y a plusieurs années par les Personnes de Contact Genre des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du Fonds de la recherche scientifique (F.R.S.-FNRS), ces informations sont présentées selon trois axes :

1. La communauté étudiante : les chiffres concernant les inscriptions, ainsi que les diplômées et diplômés, sont détaillés pour chaque niveau d'études ;
2. Le personnel : les données relatives au personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) ainsi qu'aux membres des corps scientifique et académique de l'ULiège, sont incluses ;
3. Les organes de gouvernance : les Autorités académiques et universitaires, les organes d'avis et de décision, les autorités facultaires ainsi que les différents conseils et organes de gouvernance sont décrits sous l'angle de l'égalité femmes/hommes.

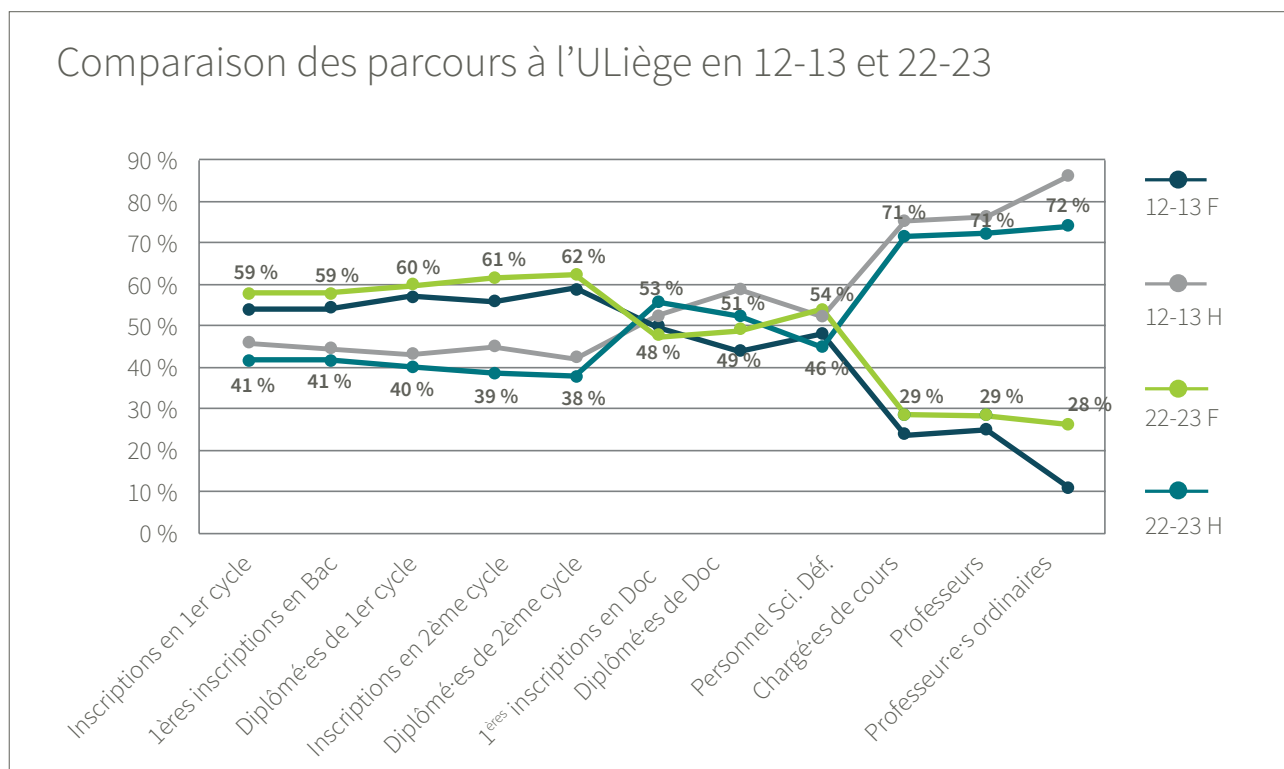
Des informations sur le financement de la recherche et sur les publications scientifiques viennent compléter les données chiffrées de cette première partie.

Contrairement à une idée répandue, il est important de souligner que la question de l'équilibre entre

femmes et hommes à l'Université de Liège n'est pas résolue. Le rapport conjoint des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S.-FNRS sur l'état de l'égalité de genre 2018-2019 met en évidence la persistance des déséquilibres de genre actuels :

*“Ainsi, les hommes sont fortement majoritaires parmi le personnel académique. Même si leur nombre n'a pas beaucoup augmenté depuis 1997 alors que le nombre de femmes dans la carrière académique a été multiplié par 3.4, il faudrait encore des dizaines d'années pour arriver à un équilibre entre les hommes et les femmes avec une évolution telle que celle- là.”*¹

Le **plafond de verre**, même s'il tend à se réduire (très) lentement, est toujours présent. Plus on monte dans les niveaux hiérarchiques et grades académiques, moins on y trouve de femmes. Or, il ne s'agit pas d'un manque de compétence. Il a été démontré par ailleurs que les entreprises qui mettent en place un équilibre de genre au niveau de leur direction obtiennent souvent de meilleurs résultats. L'université doit montrer qu'elle est consciente de cette situation et qu'elle s'en préoccupe sérieusement. La diffusion du tableau en ciseau² (schéma « en crabe ») montrant l'évolution de carrière de recherche et d'enseignement des hommes et des femmes au sein de l'ULiège est une manière d'afficher une politique institutionnelle lucide et concrète, qui s'engage vers plus de justice et s'investit dans la déconstruction des stéréotypes et biais de genre.



¹ https://www.ares-ac.be/images/Femmes_sciences/Rapport-interinstitutionnel-sur-l-etat-de-l-egalite-de-genre-2018-2019.pdf

² Bien que ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège se concentre principalement sur l'année académique 2023-2024, les données concernant la diplomation se réfèrent à l'année académique 2022-2023. Ces données sont les seules disponibles dans leur intégralité au moment de l'extraction informatique requise. Les données concernant le personnel se réfèrent à la situation au 1er février 2023.

1.

LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE DE L'ULIÈGE

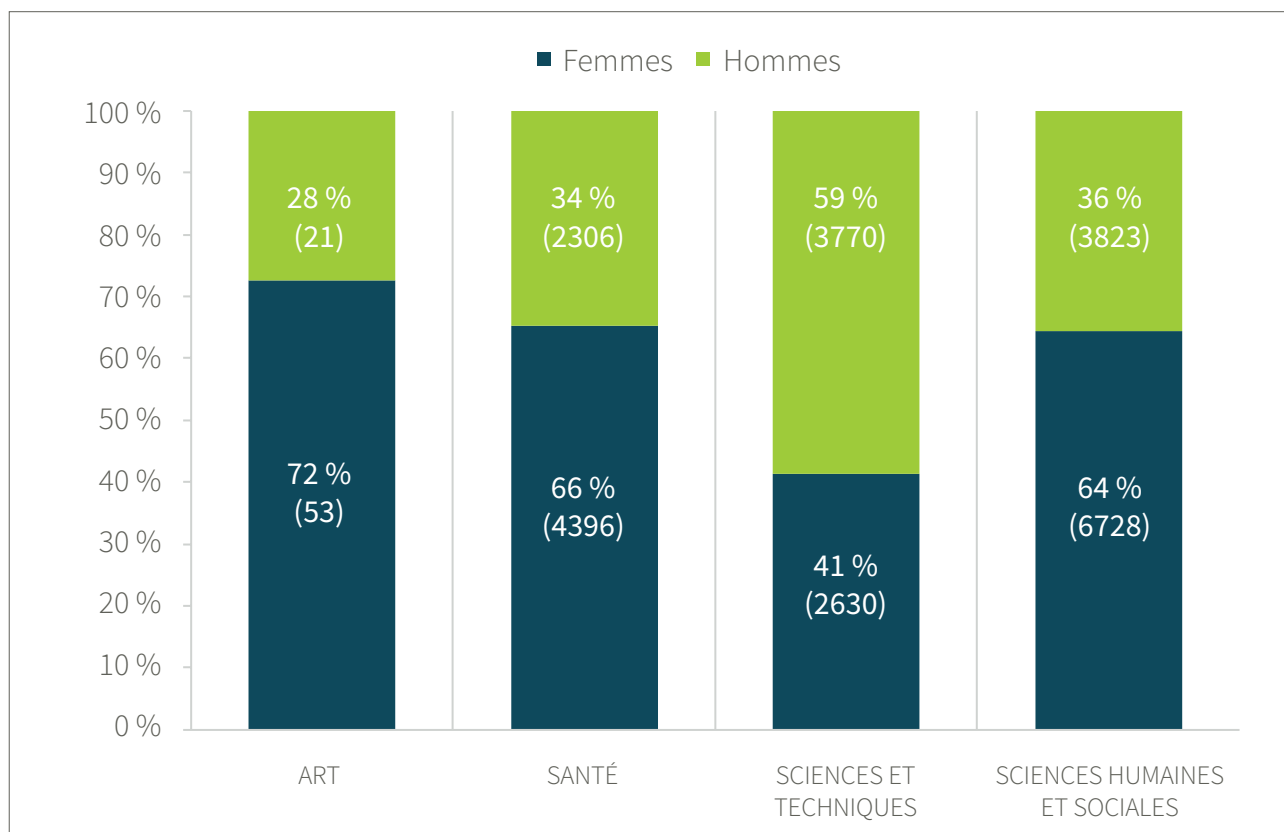
Pour l'année académique 2023-2024, l'ULiège compte un effectif étudiant de 26 716 membres, dont 15 669 femmes (soit 59%) et 11 047 hommes (soit 41%).

En Fédération Wallonie-Bruxelles, le Décret «Paysage» divise les programmes d'études universitaires en quatre secteurs : Sciences humaines et sociales, Santé, Sciences et techniques, Art, qui sont à leur tour subdivisés en vingt-six domaines d'études.

Le graphique 1 présente la répartition des étudiantes et des étudiants pour l'année académique 2023-2024 par genre et par secteur d'études, exprimée en

pourcentage. Le nombre de femmes et d'hommes dans chaque secteur est indiqué entre parenthèses. Ces chiffres peuvent être complétés par les pourcentages de femmes et d'hommes dans les différents domaines d'études de chaque secteur, présentés en annexe dans le tableau 3.

Depuis la première édition du rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège en 2014, une tendance notable est l'augmentation de la proportion de femmes qui s'inscrivent dans les secteurs des sciences humaines et sociales, de la santé et des sciences et techniques..



Graphique 1 : répartition selon le genre et le secteur d'études des inscriptions à l'ULiège pour l'année académique 2023-2024

Le tableau 1 présente la répartition du nombre d'inscriptions ventilé par genre et par faculté pour les années académiques 2022-2023 et 2023-2024.

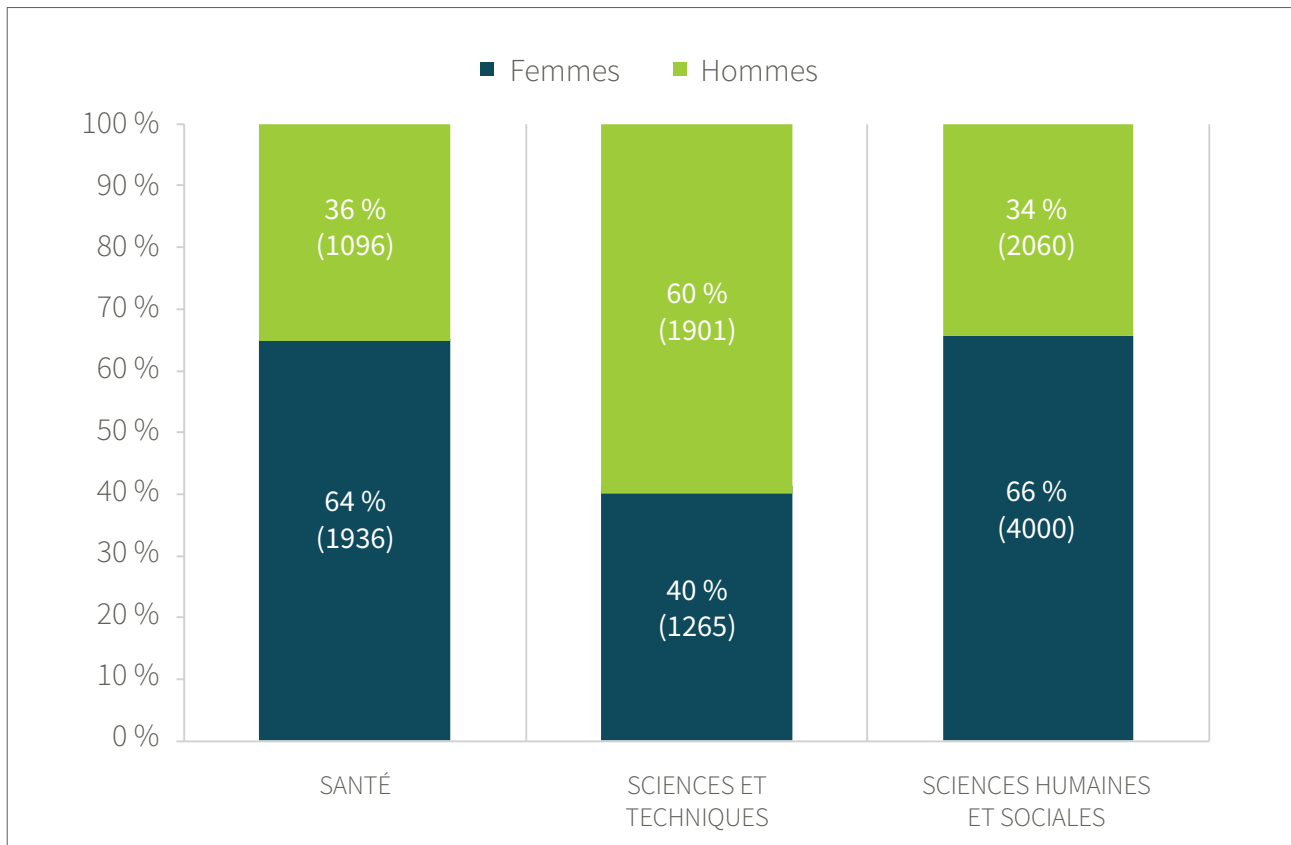
		2022 - 2023		2023 - 2024	
		N	%	N	%
Faculté de Philosophie et Lettres	F	1807	68 %	1726	67 %
	M	869	32 %	861	33 %
FPHL		2676	100 %	2587	100 %
Faculté de Droit, Science Politique et Criminologie	F	1786	64 %	1687	63 %
	M	1026	36 %	973	37 %
FDSPC		2812	100 %	2660	100 %
Faculté des Sciences	F	987	46 %	957	46 %
	M	1137	54 %	1111	54 %
FS		2124	100 %	2068	100 %
Faculté de Médecine	F	3549	61 %	3449	62 %
	M	2226	39 %	2157	38 %
FM		5775	100 %	5606	100 %
Faculté des Sciences Appliquées	F	581	25 %	559	25 %
	M	1714	75 %	1690	75 %
FSA		2295	100 %	2249	100 %
Faculté de Médecine Vétérinaire	F	1375	77 %	1297	76 %
	M	411	23 %	400	24 %
FMV		1786	100 %	1697	100 %
Faculté de Psychologie, Logopédie et Science de l'Éducation	F	2499	83 %	2414	84 %
	M	517	17 %	470	16 %
FPLSE		3016	100 %	2884	100 %
HEC - Ecole de Gestion	F	1887	55 %	1606	46 %
	M	2349	45 %	1903	54 %
HEC		4236	100 %	3509	100 %
Faculté des Sciences Sociales	F	682	71 %	711	70 %
	M	277	29 %	306	30 %
FaSS		959	100 %	1017	100 %
Gembloux Agro Bio tech	F	706	49 %	665	49 %
	M	744	51 %	702	51 %
GxABT		1450	100 %	1367	100 %
Faculté d'Architecture	F	638	55 %	689	56 %
	M	530	45 %	536	44 %
FA		1168	100 %	1225	100 %

A. Les inscriptions dans le premier cycle d'études

En 2023-2024, 59% des inscriptions principales dans un premier cycle d'études à l'ULiège étaient des étudiantes, soit 7 201, tandis que les étudiants représentaient 41%, soit 5 055.

Le graphique 2 présente la répartition selon le genre et le secteur d'études, en excluant le secteur de l'art car l'ULiège n'offre pas de programmes de premier cycle dans ce domaine.

La composition genrée par secteur reste stable pour l'ensemble des trois secteurs par rapport à l'année 2022-2023.

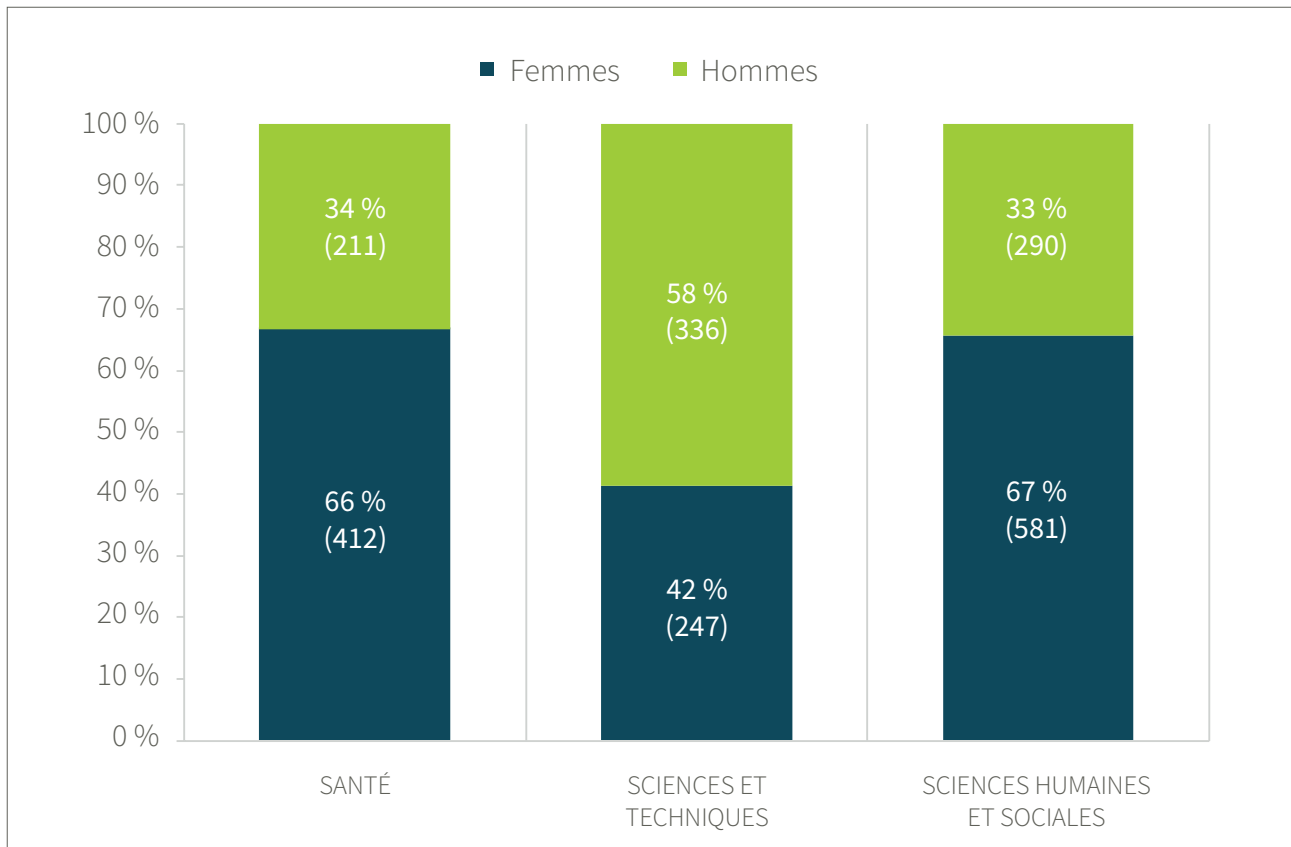


Graphique 2 : répartition selon le genre et par secteur d'études des étudiantes et étudiants ayant effectué leur inscription principale dans le premier cycle d'études à l'ULiège pour l'année académique 2023-2024

B. Les diplômes de premier cycle

En 2022-2023³, l'ULiège a délivré 2 077 diplômes de fin de premier cycle, dont 60% étaient des femmes et 40% étaient des hommes. Le graphique 3 présente la répartition du nombre de diplômes délivrés selon le genre et le secteur d'études.

La proportion de femmes diplômées en fin de premier cycle a connu une légère hausse de 59% à 60% par rapport à l'année académique 2021-2022. Dans le secteur de la santé, elle est passée de 64% à 66%. Dans le secteur des sciences et techniques, elle est passée de 44% à 42%. Quant au secteur des sciences humaines et sociales, la proportion de femmes diplômées de premier cycle est passée de 65% à 67%.



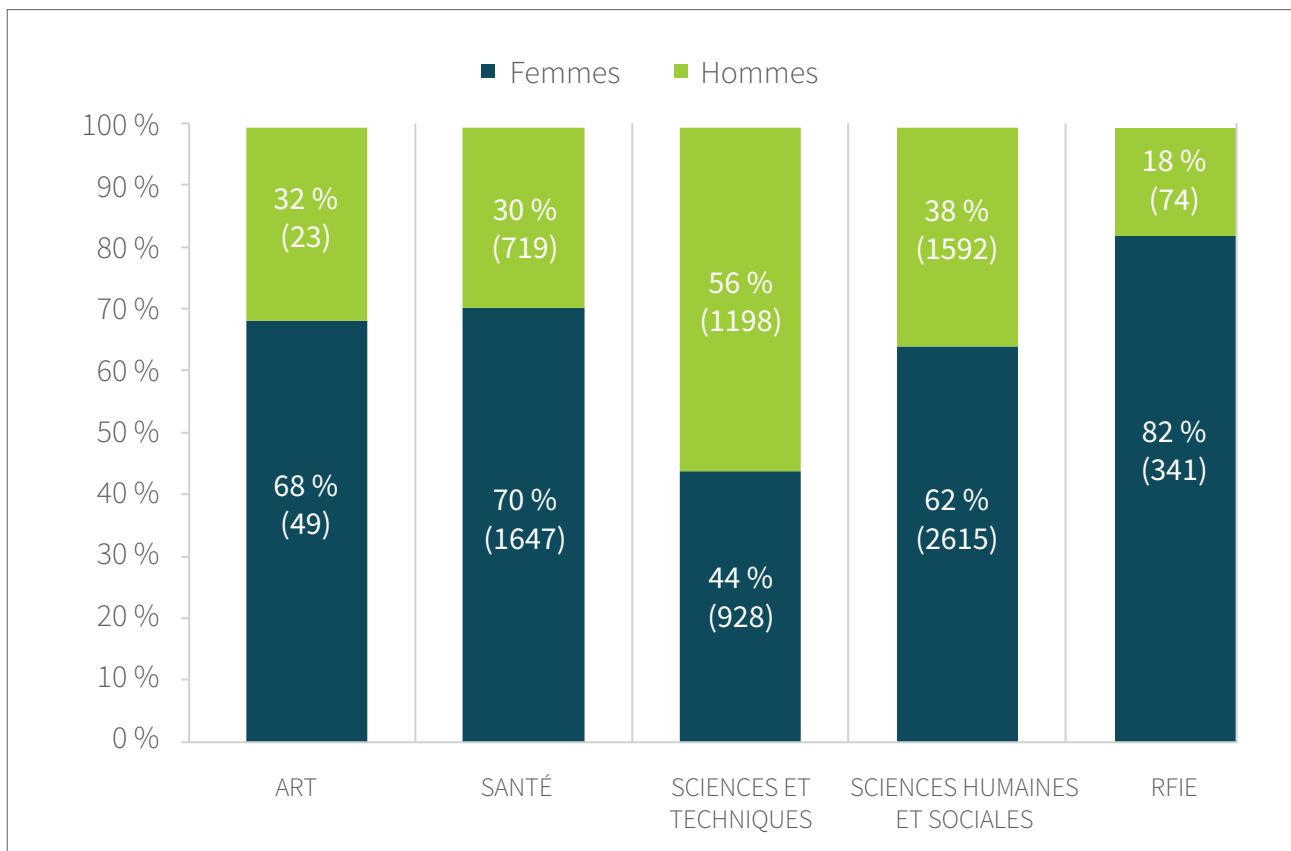
Graphique 3 : répartition selon le genre et par secteur d'études des diplômes de premier cycle d'études délivrés à l'ULiège pour l'année académique 2022-2023

³ Bien que ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège se concentre principalement sur l'année académique 2023-2024, les données concernant la diplomation se réfèrent à l'année académique 2022-2023. Ces données sont les seules disponibles dans leur intégralité au moment de l'extraction informatique requise.

C. Les inscriptions dans le deuxième cycle d'études de base (Master)

En 2023-2024, 9 184 étudiants se sont inscrits à un deuxième cycle d'études, répartis comme suit : 5 580 femmes (61 %) et 3 604 hommes (39 %). Le graphique 4 présente la répartition de ces étudiants et étudiantes par secteur. Le secteur « RFIE » fait référence aux élèves qui s'inscrivent dans le master de spécialisation en formation des enseignants, qui est devenu un titre académique requis dans le cadre de la Réforme de la formation Initiale des enseignants.

La proportion de femmes inscrites dans le deuxième cycle d'études de base reste plus élevée que celle du premier cycle, similairement à l'année 2022-2023 (voir graphique 2 précédemment présenté), à l'exception de la légère diminution de la proportion d'étudiantes inscrites dans le secteur des sciences humaines et sociales qui passe de 64% à 62% en 2023-2024.



Graphique 4 : répartition selon le genre et par secteur d'études des étudiantes et étudiants ayant effectué leur inscription principale dans le deuxième cycle d'études de base à l'ULiège pour l'année académique 2023-2024

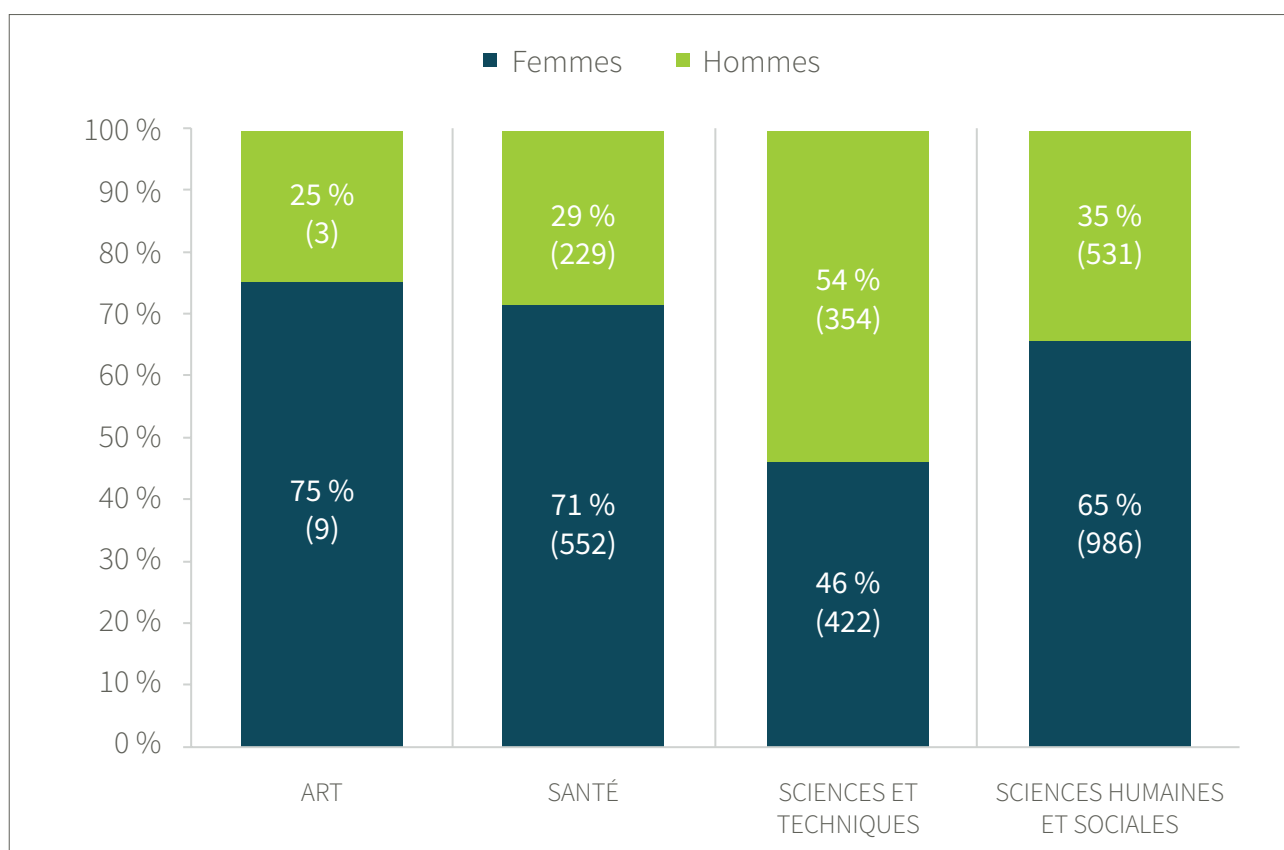
D. Les diplômes du deuxième cycle d'études de base (Master)

À la fin de l'année académique 2022-2023⁴, l'ULiège a diplômé un total de 3086 étudiantes et étudiants en fin de deuxième cycle. Parmi ces diplômés, on compte 1 901 femmes, ce qui représente 62% du total, et 1 185 hommes, ce qui équivaut à 38%.

Le graphique 5 illustre la répartition femmes / hommes selon les quatre secteurs d'études.

La tendance relevée précédemment quant aux inscriptions se confirme au niveau de la diplomation dans le secteur des sciences humaines et sociales, celui de la santé et des sciences et techniques : le pourcentage de réussite des femmes est plus élevé dans le deuxième cycle d'études que dans le premier (cf. graphique 3 ci-avant).

Les chiffres relatifs au secteur des Arts suivent le même mouvement mais le nombre d'étudiants et d'étudiantes est trop faible pour qu'une analyse en pourcentage ne soit pertinente.



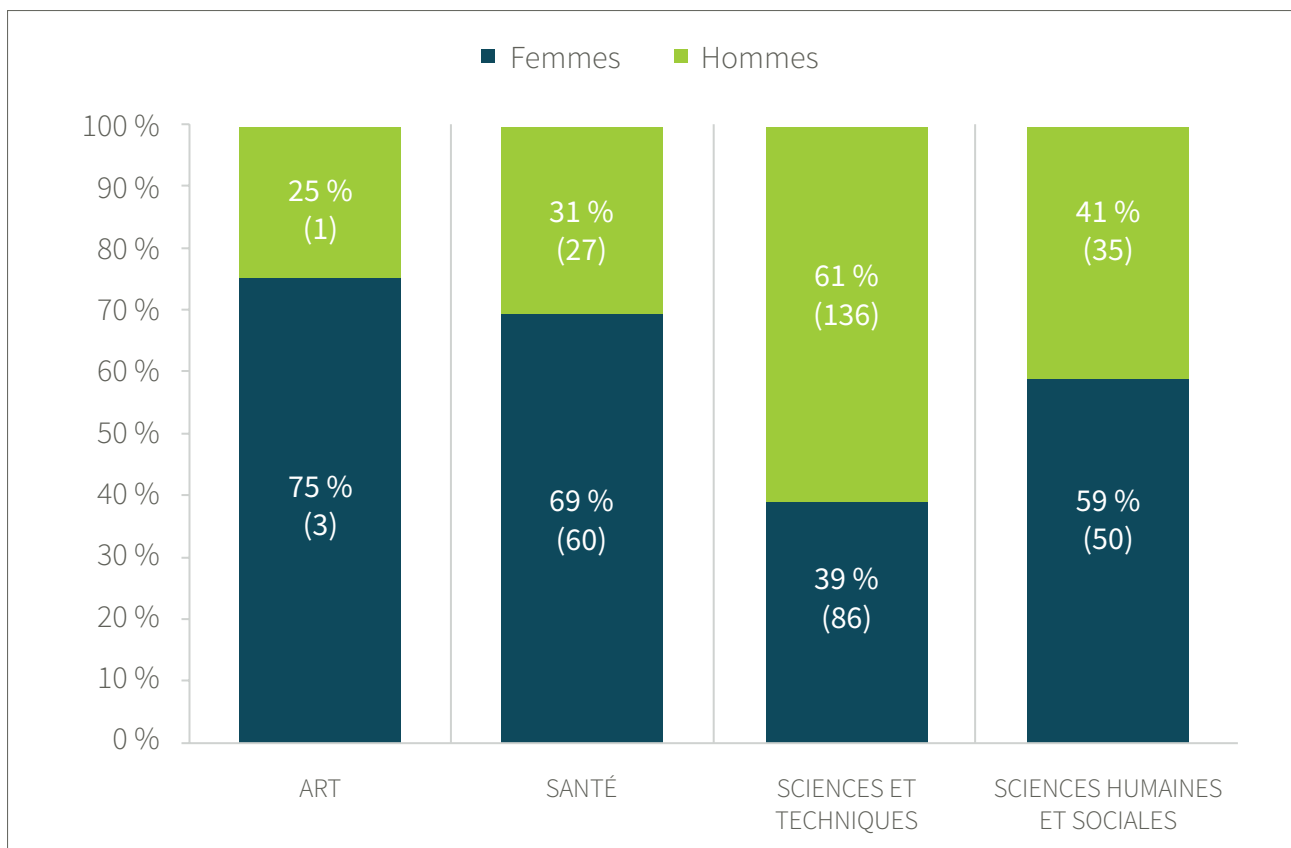
Graphique 5 : répartition selon le genre et par secteur d'études des diplômes de deuxième cycle d'études délivrés à l'ULiège pour l'année académique 2022-2023

⁴ Bien que ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège se concentre principalement sur l'année académique 2023-2024, les données concernant la diplomation se réfèrent à l'année académique 2022-2023. Ces données sont les seules disponibles dans leur intégralité au moment de l'extraction informatique requise.

E. Les premières inscriptions en Doctorat

Pour l'année académique 2023-2024, 398 personnes se sont inscrites pour la première fois au doctorat (199 hommes pour 199 femmes). L'analyse portant sur la répartition par secteur et par genre, présentée dans le graphique 6 traduit toutefois des représentativités différentes.

Aucun des quatre autres secteurs ne présentent d'équilibre en termes de genre. Les domaines de la santé et des sciences humaines et sociales sont surreprésentés par les femmes, tandis que le déséquilibre dans le domaine des sciences et techniques est marqué dans le sens inverse. Dans ce secteur, l'écart entre les doctorantes et les doctorants se creuse davantage par rapport à l'année académique 2021-2022, qui comptait 41% de nouvelles inscrites et 59% de nouvelles inscriptions masculines mais reste stable par rapport à l'année académique 2022-2023.



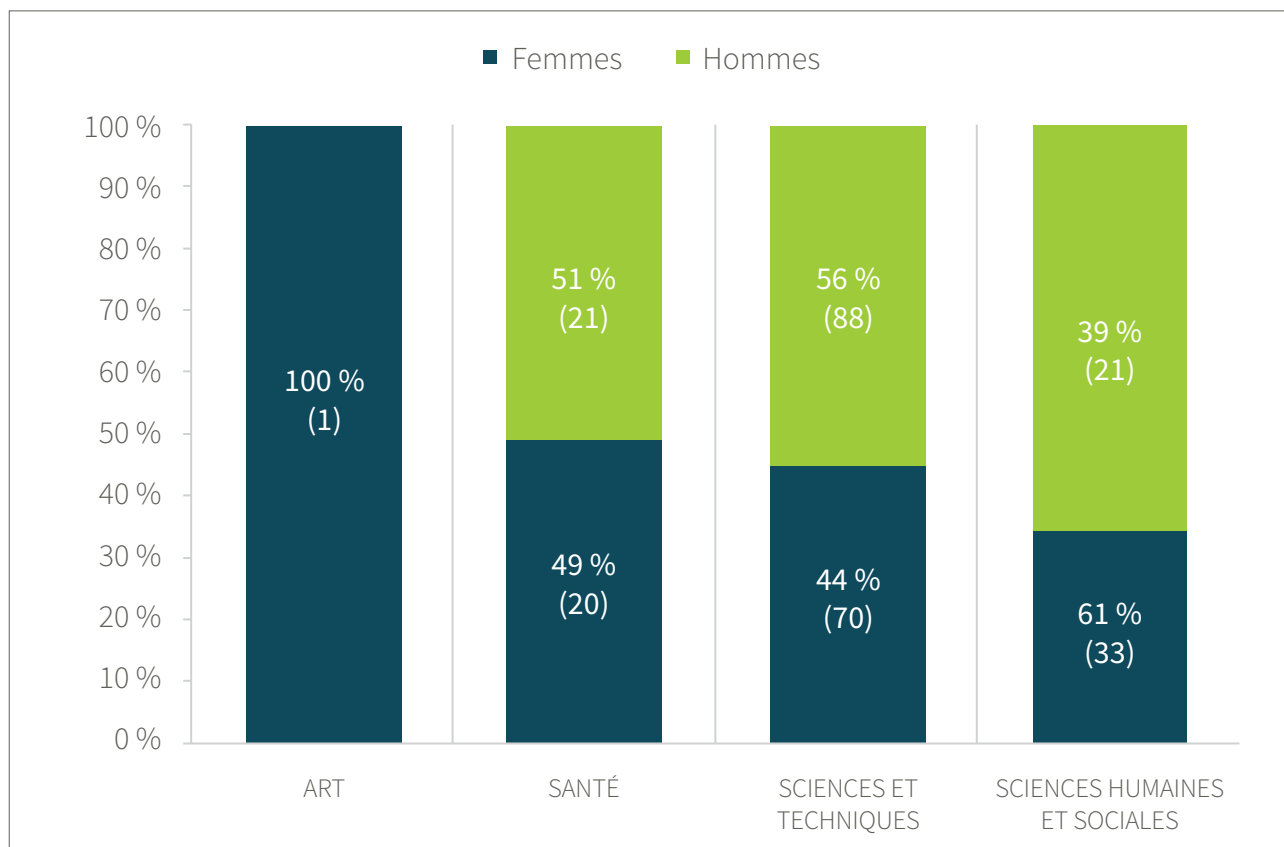
Graphique 6 : répartition selon le genre et par secteur d'études des premières inscriptions au doctorat à l'ULiège pour l'année académique 2023-2024

F. Les diplômes de Doctorat

Lors de l'année académique 2022-2023⁵, parmi les 254 thèses de doctorat défendues à l'ULiège, 124 (49 %) l'ont été par des femmes et 130 (51 %) par des hommes, dans une parité presque parfaite.

Le graphique 7 présente la ventilation par secteur et par genre des diplômes de doctorat.

Les secteurs des sciences humaines et sociales continuent d'être sur-représentés par les femmes, à l'instar de l'année précédente, tandis que le déséquilibre dans le domaine des sciences et techniques et de la santé se manifeste dans la direction opposée mais tendent néanmoins vers plus de parité en 2022-2023.



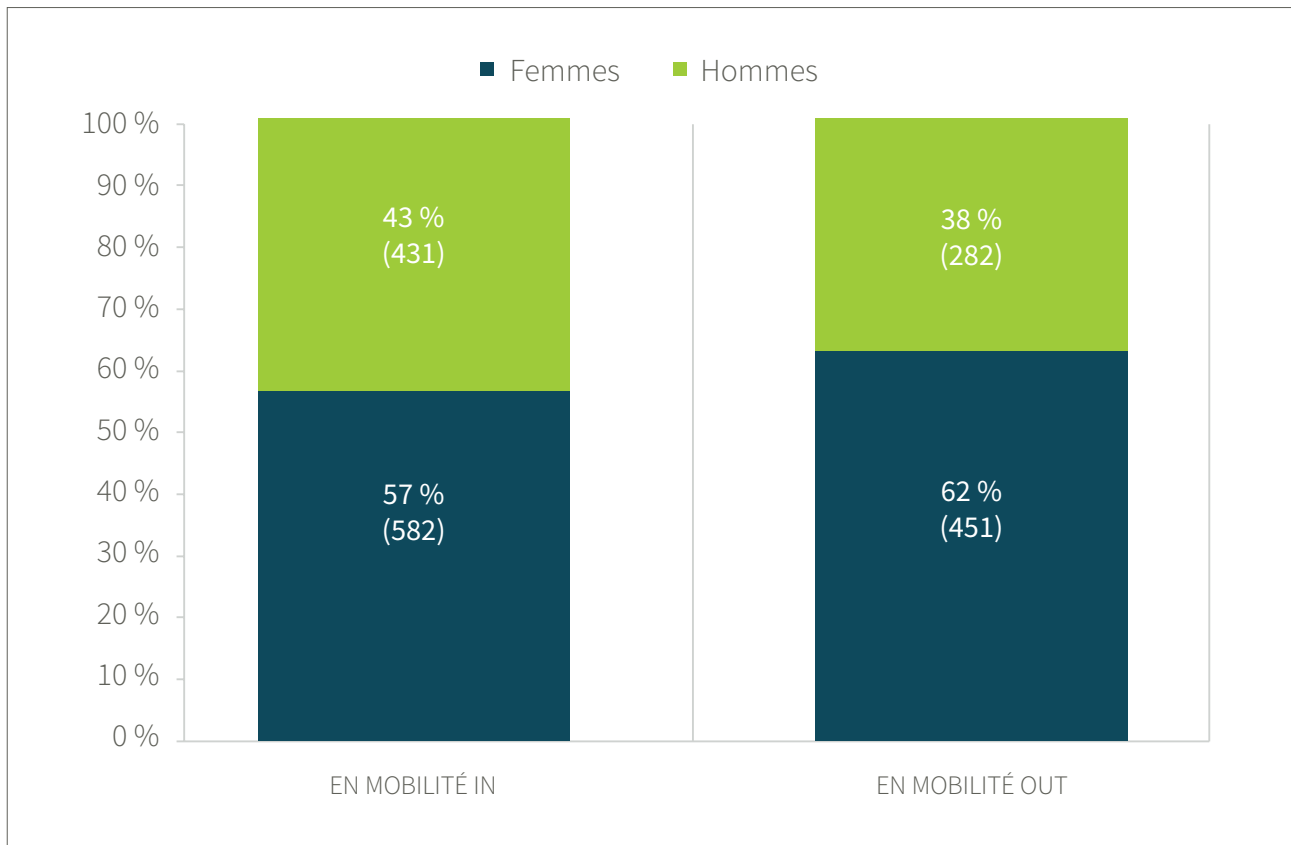
Graphique 7 : répartition selon le genre et par secteur d'études des diplômes obtenus au doctorat à l'ULiège pour l'année académique 2022-2023

⁵ Bien que ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège se concentre principalement sur l'année académique 2023-2024, les données concernant la diplomation se réfèrent à l'année académique 2022-2023. Ces données sont les seules disponibles dans leur intégralité au moment de l'extraction informatique requise.

G. Les étudiant·e·s en mobilité IN et OUT

Lors de l'année académique 2022-2023⁶, l'Université de Liège a accueilli 1013 étudiants et étudiantes en mobilité IN dont 582 (65%) sont des femmes et 431 (35%) sont des hommes. L'Université de Liège a envoyé 733 élèves en mobilité OUT dont 451 (62%) femmes et 282 (38%) hommes.

Le graphique 8 présente la ventilation des étudiants et étudiantes en mobilité IN et OUT par genre. ■



Graphique 8 : ventilation selon le genre des étudiantes et étudiants en mobilité IN et OUT pour l'année académique 2022-2023

⁶ Bien que ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège se concentre principalement sur l'année académique 2023-2024, les données concernant la mobilité IN et OUT se réfèrent à l'année académique 2022-2023. Ces données sont les seules disponibles dans leur intégralité au moment de l'extraction informatique requise.

2.

LA COMMUNAUTÉ DU PERSONNEL DE L'ULIÈGE

Au 1^{er} février 2024, l'Université de Liège compte 5 397 membres de personnel, comprenant 2 721 femmes (soit 50 %) et 2 676 hommes (soit 50 %).

Le graphique 9 illustre la répartition selon le genre dans les trois catégories de personnel de l'ULiège. Ces catégories sont les suivantes : le corps académique, qui compte au total 889 membres ; le corps scientifique, qui compte au total 2 827 membres ; et le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO), qui est composé de 1 725 personnes.

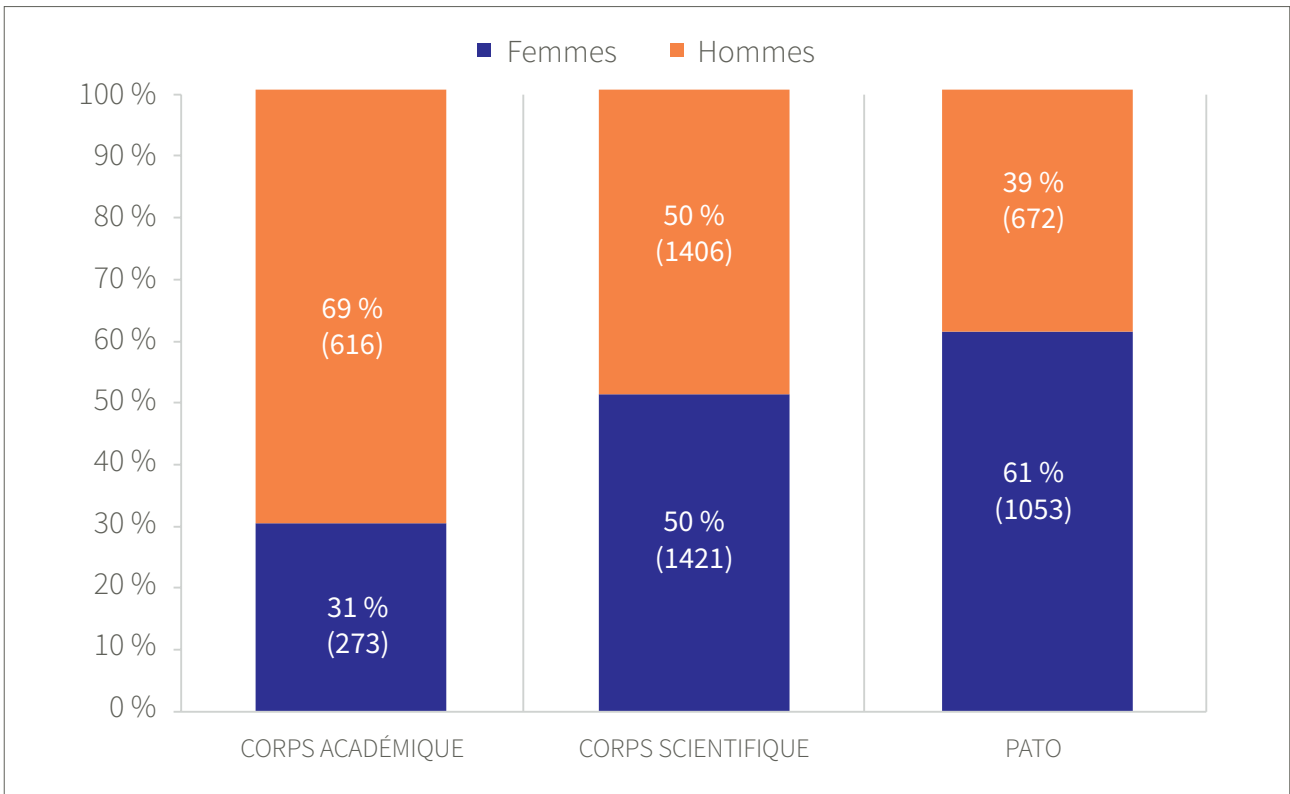
Le 21 juillet 2011, la Commission Européenne a fait un communiqué proposant à l'ensemble des acteurs de la recherche d'adopter un nouveau cadre pour les carrières de la recherche (European framework for research careers), applicable à l'ensemble des chercheurs, quel que soit le secteur d'activité. Présenté comme un instrument de transparence, il présente la carrière du chercheur en quatre étapes :

- R1 Chercheur·euse en début de carrière;
- R2 Postdoctorant·e ou équivalent;
- R3 Chercheur·euse confirmé·e;
- R4 Chercheur·euse expérimenté·e.

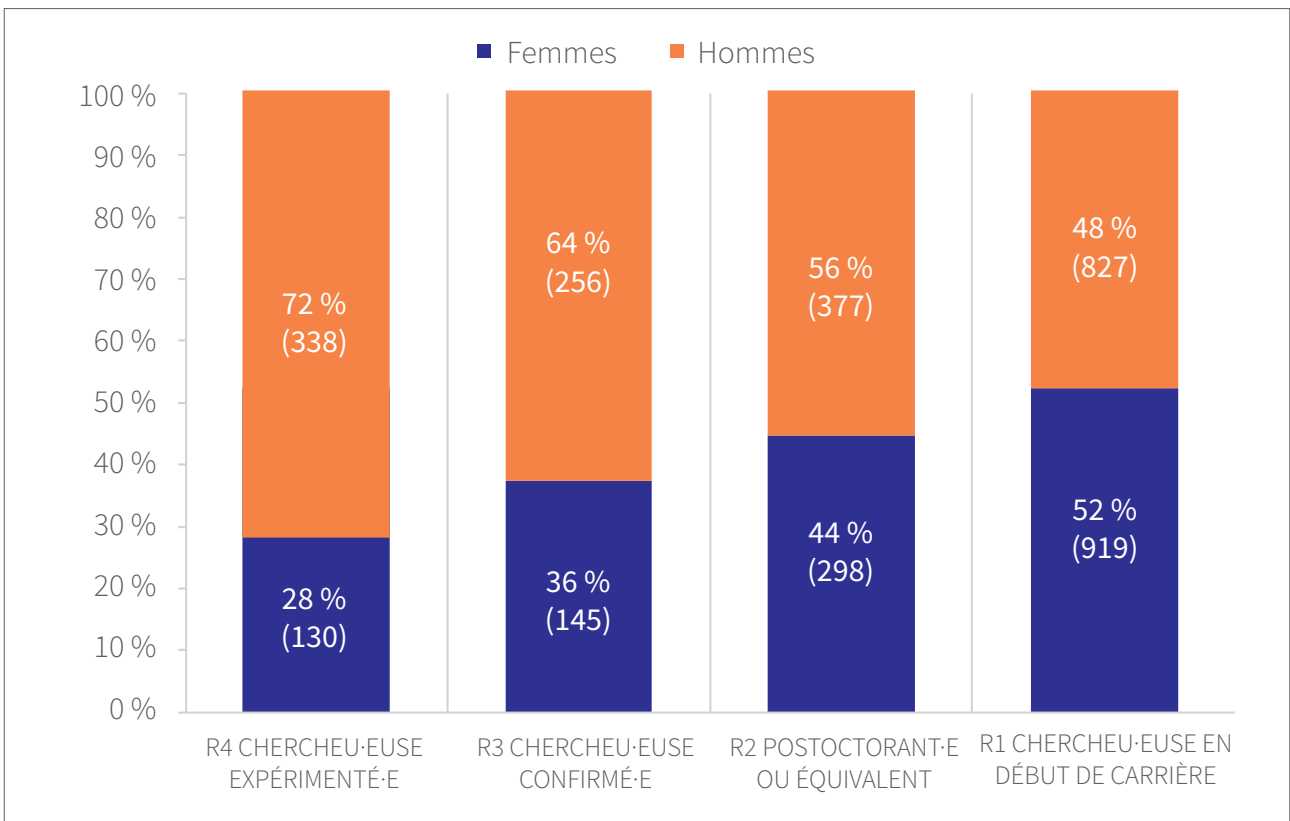
La classification des activités de recherche selon les catégories « Euraxess » a été intégrée dans le cadre de la remontée des données statistiques de personnel compilées par le CRef (Conseil des Recteurs francophones).

Le graphique 10 illustre la répartition selon le genre dans ces quatre catégories de chercheuses et chercheurs pour l'ULiège en excluant les personnes occupant des fonctions de support⁷.

⁷ Les fonctions de support concernent le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) mais également des grades repris dans les catégories académiques et scientifiques qui n'ont pas d'obligation de faire de la recherche, par exemple, les chargées de cours et professeur·es HE, les suppléant·es, les moniteur·rices de langue, pédagogiques, etc.



Graphique 9 : ventilation selon le genre des membres du corps académique, du corps scientifique et du personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) de l’ULiège à la date du 1^{er} février 2024



Graphique 10 : ventilation selon le genre des chercheurs et chercheuses de l’ULiège à la date du 1^{er} février 2024

A. Le personnel académique

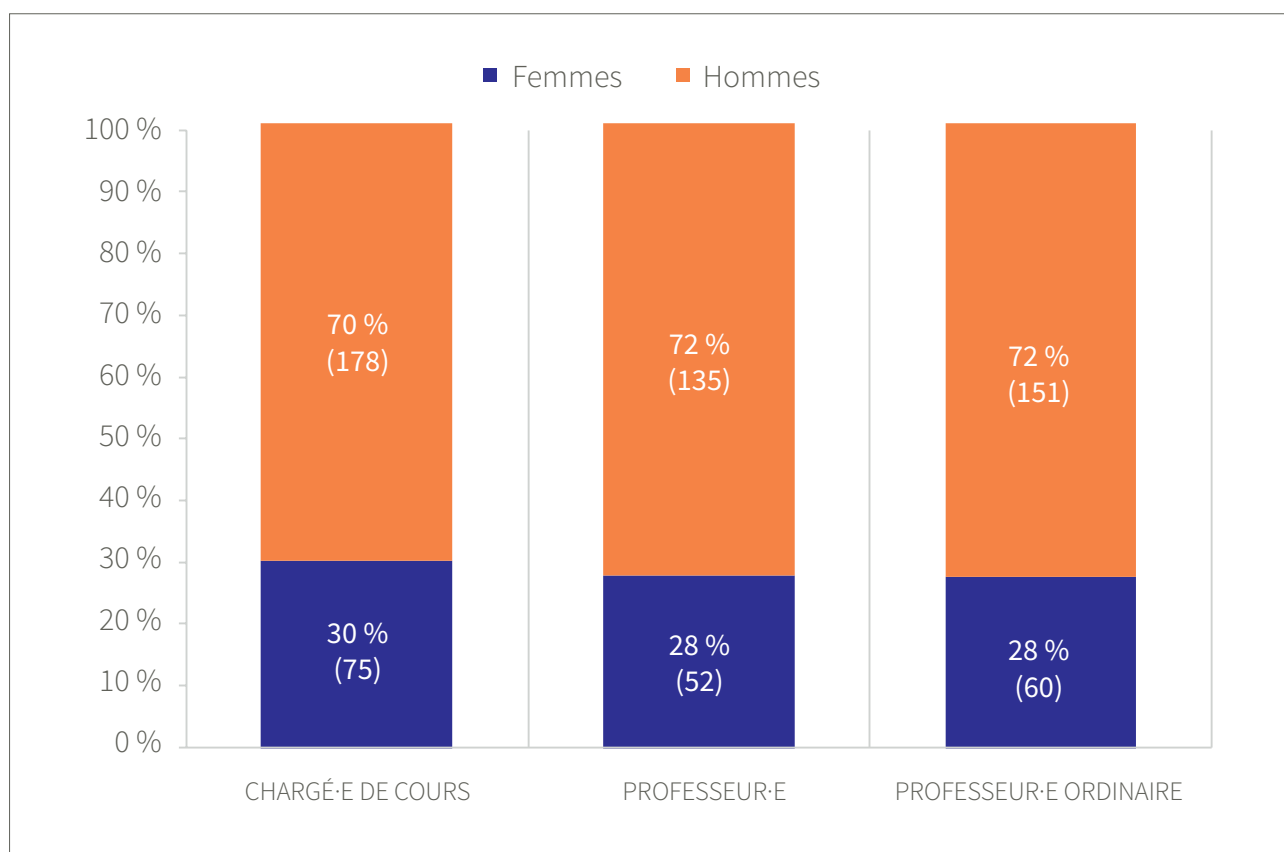
À la date du 1^{er} février 2024, le corps académique de l'ULiège est composé de 889 membres, dont 273 femmes (soit 31%) et 616 hommes (soit 69%).

À l'ULiège, cette catégorie de personnel comprend les grades suivants :

1. Suppléant·e
2. Chargé·e de cours HE (Haute École)
3. Chargé·e de cours
4. Professeur·e HE (Haute École)
5. Professeur·e
6. Professeur·e extraordinaire
7. Professeur·e ordinaire
8. Vice-recteur·rice
9. Recteur·rice

Le corps professoral de l'ULiège est principalement constitué d'hommes, ce déséquilibre se creuse au fur et à mesure de l'avancement de carrière, notamment pour le poste de professeur·e ordinaire (28% de femmes). Cependant, il est encourageant de constater une évolution positive de la représentation féminine à ce poste, qui était de seulement 11 % en 2012.

Le graphique 11 illustre cette tendance en présentant la répartition selon le genre de trois fonctions-clés du corps académique : Chargé·e·s de cours, Professeur·e·s et Professeur·e·s ordinaires. Pour toute clarté au regard des données de ce rapport, il est à noter que les Chargé·e·s de cours HE et les Professeur·e·s HE sont intégrés dans les catégories de personnes Chargé·e de cours et Professeur·e.



Graphique 11 : répartition selon le genre de trois fonctions-clés du corps académique de l'ULiège à la date du 1^{er} février 2024



Promotions dans le corps académique⁸

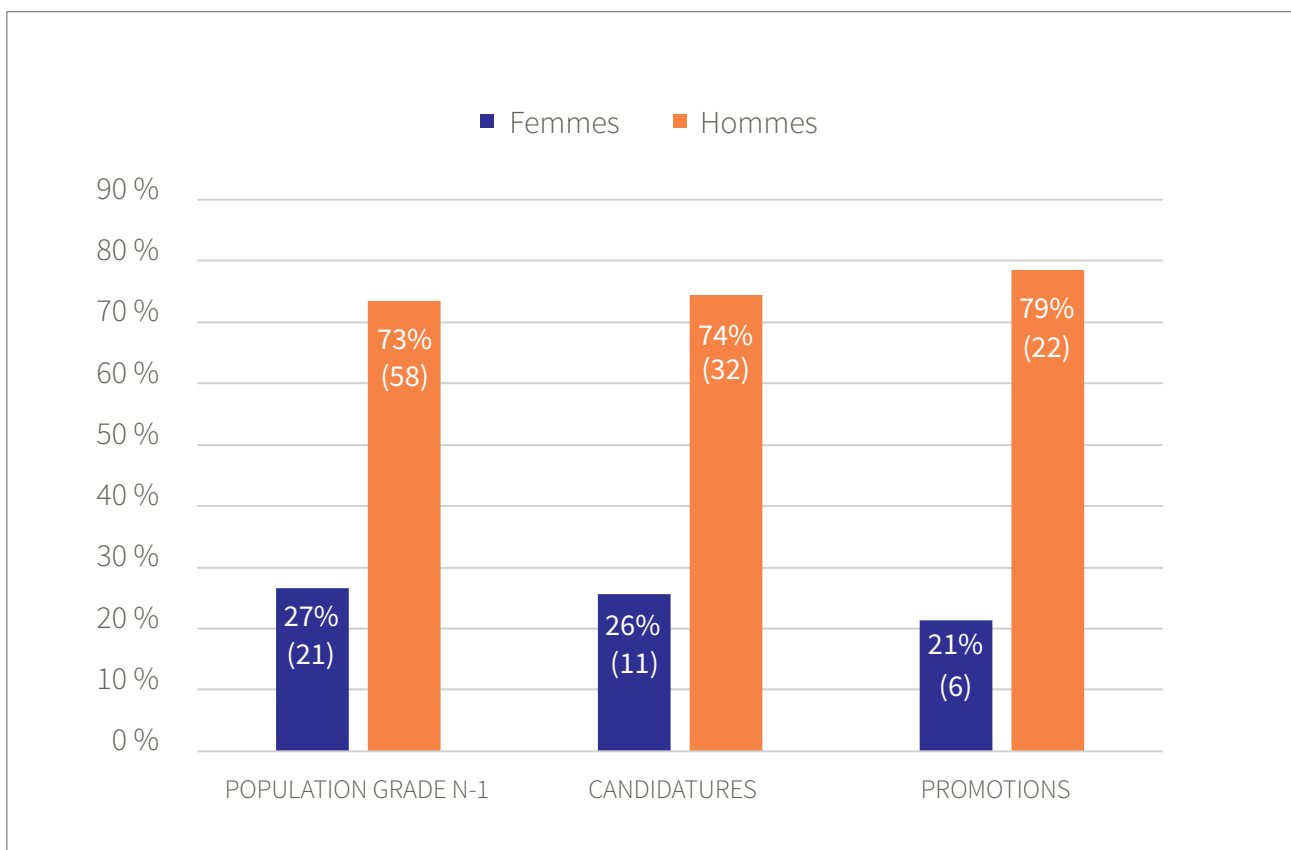
Promotions au rang de professeure et professeur

Les promotions académiques pour le rang de professeur sont ouvertes aux chargées et chargés de cours et aux professeures et professeurs à temps plein, sous les conditions suivantes : soit ils ont obtenu leur doctorat au moins sept ans avant le 1^{er} janvier de l'année de la promotion, soit ils sont titulaires d'un poste permanent depuis au moins quatre ans à cette date. Ces promotions concernent les postes de professeur ordinaire et de professeur.

Pour les chargées et chargés de cours à temps partiel et les professeures et professeurs à temps partiel, il existe également des possibilités de promotion.

Les conditions pour cette promotion incluent le fait d'occuper un poste à temps partiel d'au moins 20 %, d'être titulaire d'un poste permanent, et d'avoir obtenu un doctorat au moins sept ans avant le 1^{er} janvier de l'année de la promotion, ou d'être titulaire d'un poste permanent depuis au moins quatre ans à cette date.

Ces promotions sont accordées sur la base d'une évaluation du dossier, comprenant une évaluation des travaux de recherche par les Conseils sectoriels de la recherche et de la Valorisation ainsi qu'une évaluation circonstanciée et motivée distincte sur les activités d'enseignement et sur les activités de service à la communauté/citoyenneté par des Commissions facultaires *ad hoc*.



Graphique 12 : répartition selon le genre de la population au grade de chargée et chargé de cours ainsi que des candidatures et des promotions au rang de professeure et professeur à l'ULiège ayant une prise d'effet au 1^{er} janvier 2023

⁸ Les promotions dans le corps académique sont organisées tous les deux ans. Les données présentées sont donc les mêmes que l'année précédente.

Promotions au rang de Professeure et Professeur ordinaire

La promotion au rang de Professeure ou de Professeur ordinaire est attribuée aux personnes dont la carrière se distingue par leur excellence dans les domaines de la recherche, de l'enseignement et du service à la communauté. Seuls les membres du corps professoral à temps plein sont éligibles à cette promotion, à condition d'être nommé à titre définitif et d'avoir, soit obtenu le diplôme de doctorat à thèse depuis au moins sept ans le 1^{er} janvier de l'année de la prise d'effet de la promotion, soit d'être nommé à titre définitif depuis au moins quatre ans à cette date.

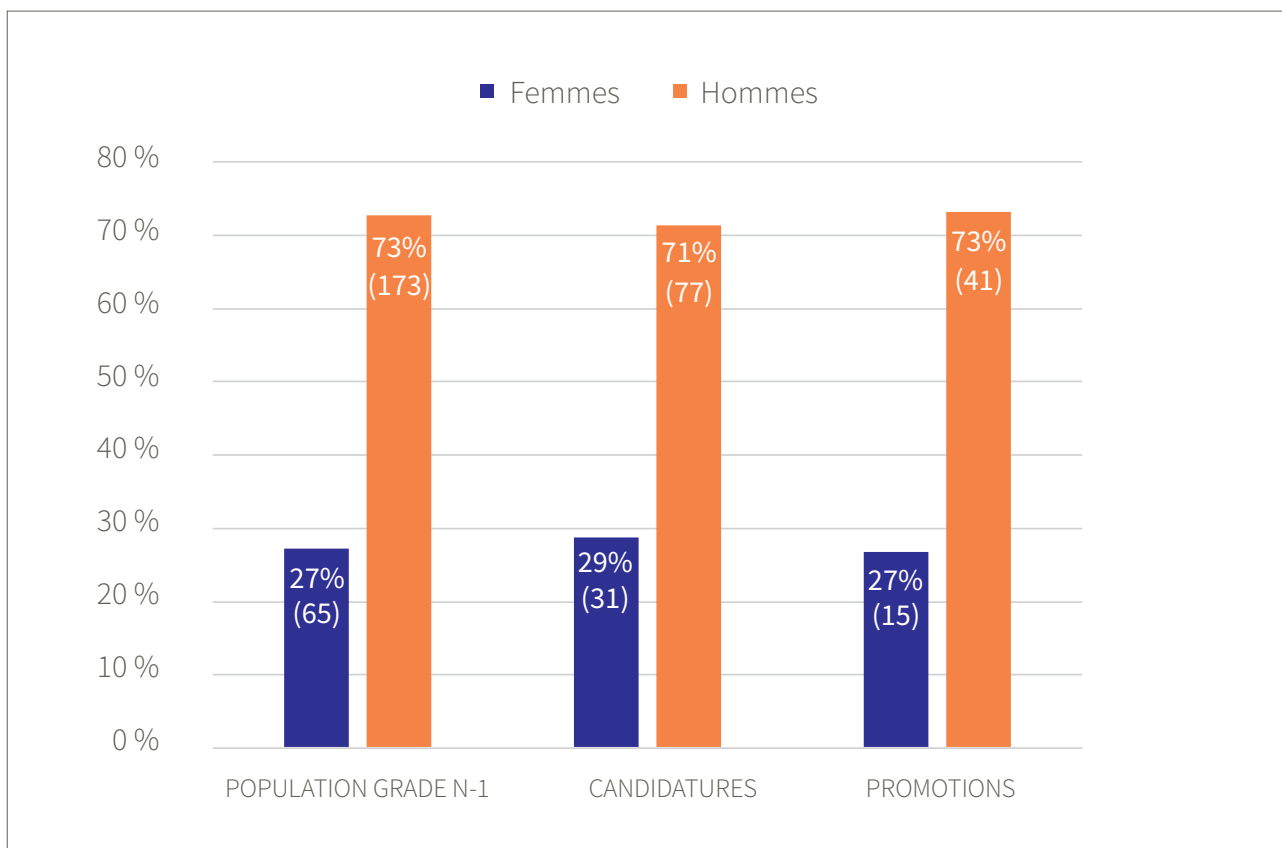
Il convient de noter que les conclusions statistiques concernant les promotions au sein du corps académique, telles qu'illustrées dans les graphiques 12 et 13 précédents, doivent être interprétées avec prudence en raison du nombre relativement limité de promotions.

Le graphique 12 met en évidence le premier grade de professeure et de professeur, révélant que la

proportion de femmes promues (21%) est inférieure à la proportion de femmes (27%) parmi l'ensemble des titulaires du grade de chargée de cours ou de chargé de cours à temps plein. Toutefois, il est important de souligner que ces données ne permettent pas de tirer des conclusions statistiquement significatives en raison du nombre restreint de promotions étudiées.

En examinant le graphique 13, il est nécessaire de souligner la nécessité d'une analyse prudente des statistiques.

En l'occurrence, 31 femmes ont présenté leur candidature pour une promotion au grade de professeure ordinaire, et quinze d'entre elles ont été promues. Bien que le pourcentage de candidatures féminines (29%) soit plus faible, il est important de noter que, par rapport à la population au grade inférieur, les femmes ont été plus enclines à soumettre leur candidature lors de la campagne de promotion de 2022 (48% pour les femmes contre 45% pour les hommes).



Graphique 13 : répartition selon le genre de la population au grade de professeure et professeur ainsi que des candidatures et des promotions au rang de professeure et professeur ordinaire à l'ULiège ayant une prise d'effet au 1^{er} janvier 2023



B. Le personnel scientifique

Le personnel scientifique de l'ULiège compte 2 827 membres, dont 1 421 femmes (soit 50%) et 1 406 hommes (soit 50%).

Le corps scientifique est composé de 3 regroupements de catégories de personnel listées ci-après :

• Les scientifiques définitifs

- › Logisticien·ne de recherche – Permanent·e
- › Moniteur·rice de langue – CDI
- › Scientifique contractuel·le – CDI
- › Scientifique contractuel·le – CDI – HE-ISA
- › Scientifique définitif·ve
- › Scientifique définitif·ve – HE-ISA

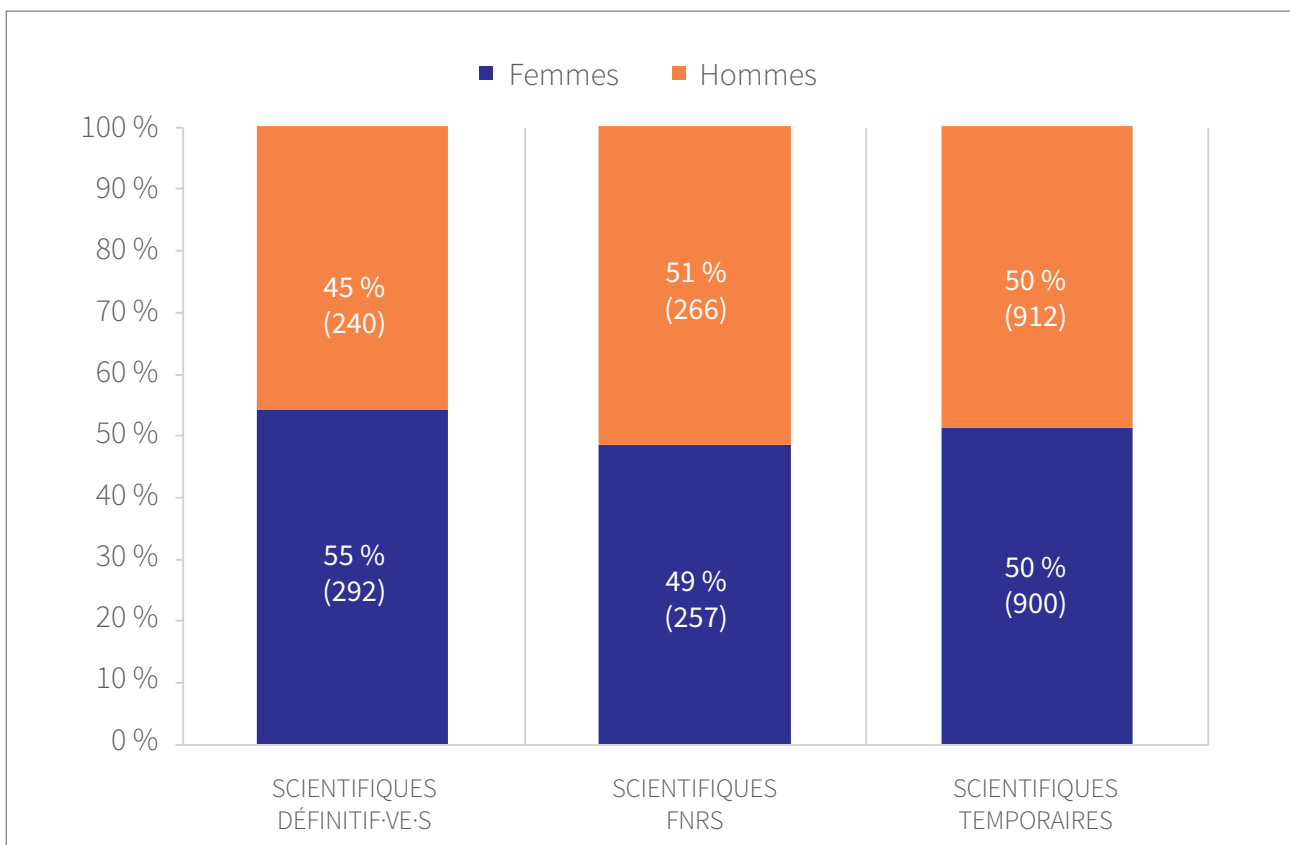
• Les scientifiques FNRS et Fonds associés⁹

- › Chercheur·se confirmé·e FNRS
- › Postdoctorant·e FNRS
- › Doctorant·e FNRS
- › Doctorant·e FNRS – Boursier·ère FRESH – FRIA

• Les scientifiques temporaires

- › Assistant·e pédagogique
- › Assistant·e temporaire au cadre (mandat)
- › Boursier·ère de doctorat
- › Boursier·ère de post-doctorat
- › Consultant·e
- › Elève assistant·e/interne de clinique
- › Lecteur·rice
- › Logisticien·ne de recherche – non permanent·e
- › Moniteur·rice de langue – CDD
- › Scientifique contractuel·le – CDD
- › Scientifique contractuel·le – CDD – HE – ISA
- › Scientifique temporaire – HE – ISA
- › Scientifique temporaire non permanent·e – HE – ISA

Le graphique 14 illustre la répartition selon le genre dans les trois regroupements de catégories du personnel scientifique.



Graphique 14 : répartition selon le genre au sein des trois regroupements de catégories de personnel scientifique de l'ULiège à la date du 1^{er} février 2024

⁹ La répartition genrée du personnel F.R.S.-FNRS est décrite dans la section 1.4 Autres informations chiffrées. Les chercheur·e·s confirmé·e·s FNRS sont des scientifiques définitifs tandis que les autres catégories de personnel FNRS sont des scientifiques temporaires.

C. Le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO)

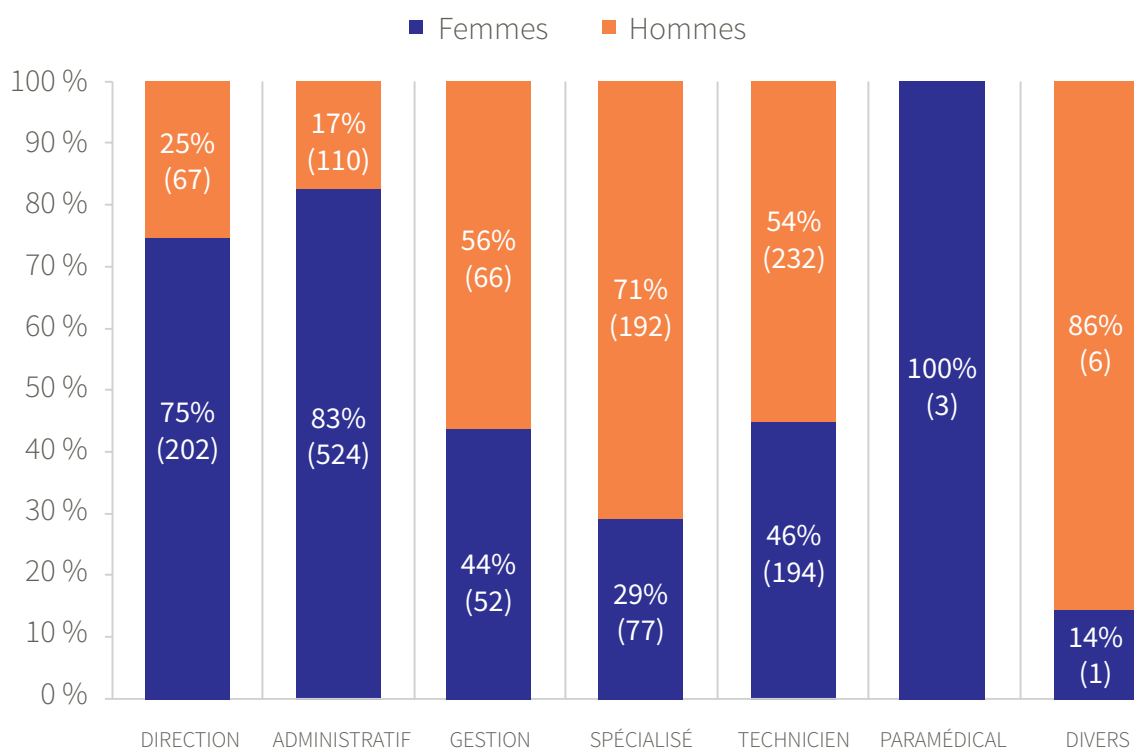
À la date du 1^{er} février 2024, l'ULiège emploie 1 725 personnes en qualité de personnel administratif, technique et ouvrier, dont 1 053 femmes (61%) et 804 hommes (39%).

Cette catégorie de personnel est composée de différents secteurs qui regroupent des fonctions exercées dans l'institution :

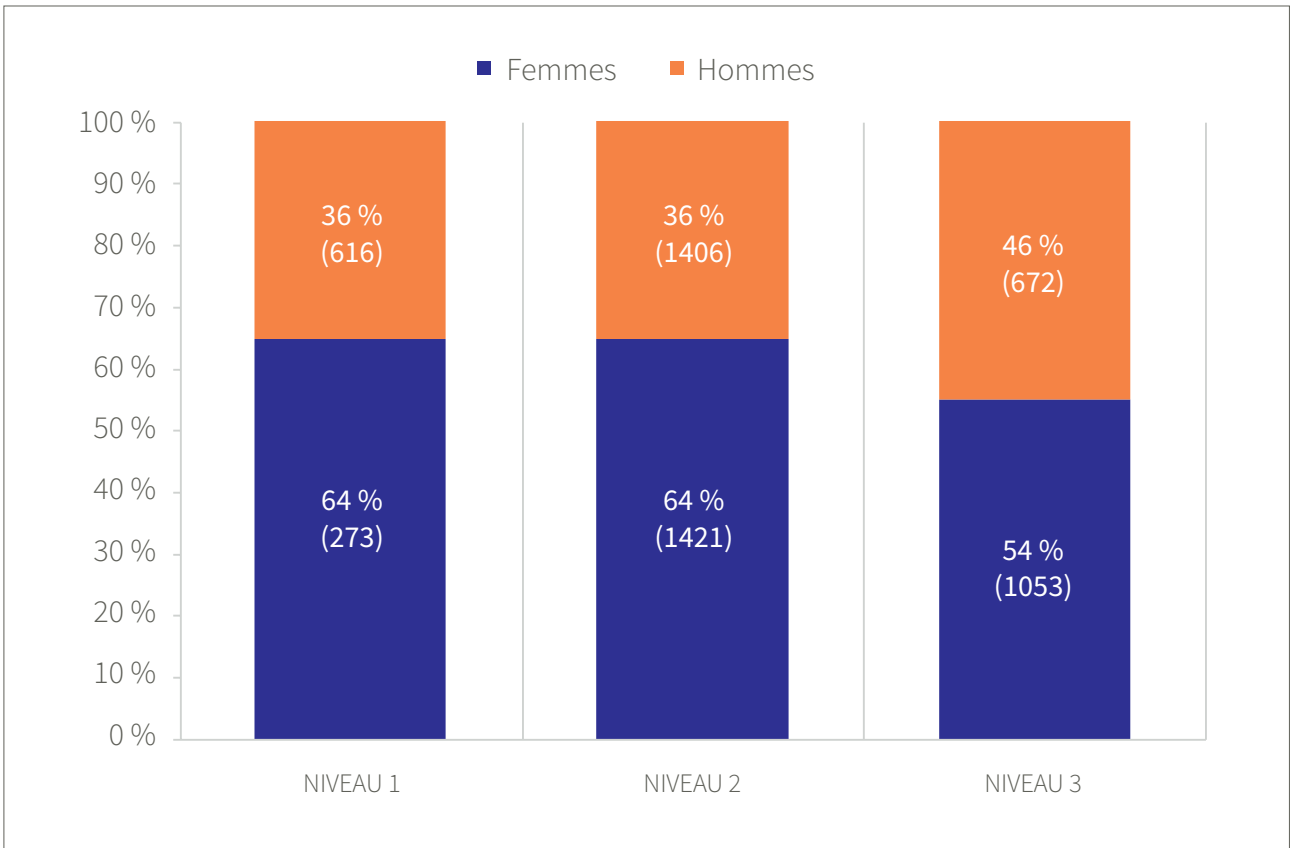
- › Le personnel de direction
- › Le personnel administratif
- › Le personnel de gestion
- › Le personnel spécialisé (par exemple, du personnel informatique, ingénieur-e, etc.)
- › Le personnel technicien
- › Le personnel paramédical
- › Le personnel divers (par exemple, des étudiant.es moniteur-ice·s)

Le graphique 15 détaille la répartition selon le genre dans ces différents secteurs de personnel administratif, technique et ouvrier.

À l'Université de Liège, le personnel administratif et technique est classé en trois catégories selon le niveau de diplôme requis pour occuper leur fonction. Le personnel de niveau 1 possède un diplôme universitaire ou équivalent. Celui de niveau 2 détient un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire de type court ou de l'enseignement secondaire supérieur. Enfin, le personnel de niveau 3 dispose d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Le graphique 16 illustre la répartition de ces trois niveaux selon le genre. ■ .



Graphique 15 : répartition selon le genre et par type de fonction du personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) de l'ULiège à la date du 1^{er} février 2024



Graphique 16 : répartition selon le genre et par niveau de fonction du personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) de l'ULiège à la date du 1^{er} février 2024

3.

LES ORGANES DE GOUVERNANCE DE L'ULIÈGE

L'Université de Liège est une grande organisation publique en Fédération Wallonie-Bruxelles dont la gestion est menée par les Autorités universitaires et facultaires au sein de différents organes d'avis et de décision. Les Autorités académiques et universitaires, les autorités facultaires et les organes d'avis et de décision ainsi que les différents conseils et organes de gouvernance de l'Université de Liège sont décrits sous l'angle de l'égalité de genre.

A. Les Autorités académiques

Rectorat

La Rectrice ou le Recteur est élu·e parmi les professeures et professeurs ordinaires de l'Université pour un mandat de quatre ans, renouvelable une fois pour la même durée. Depuis le 1^{er} octobre 2022, une professeure ordinaire a été élue pour occuper cette fonction. C'est la première fois qu'une femme occupe cette fonction à l'Université de Liège.

Vice-rectorat

À la date du 1^{er} juin 2024, l'équipe des Vice-recteurs est composée de quatre hommes. Le nombre de Vice-recteurs ne peut pas dépasser quatre personnes selon la Loi du 24 août 1953 sur l'organisation de l'enseignement universitaire par l'État.

Le premier Vice-recteur représente ou supplée la Rectrice dans plusieurs conseils et commissions. Il est également responsable de la politique de développement des campus de Gembloux et d'Arlon, ainsi que du pilotage des stations scientifiques Stareso (Corse) et du Mont-Rigi (Hautes Fagnes). En outre, le Premier Vice-recteur participe aux réflexions relatives à la gouvernance, à la citoyenneté, aux finances et aux ressources humaines.

Les domaines couverts par les trois Vice-recteurs sont la Recherche, l'Enseignement et la Vie étudiante, ainsi que la Mobilité et l'International.

Conseillères et Conseillers

Les Autorités s'appuient sur une équipe de Conseillères et de Conseillers qui les assistent dans la réalisation de leurs projets et l'étude de problématiques spécifiques. Ils sont consultés dans différents domaines tels que l'Éthique et les Politiques d'Égalité, les Affaires hospitalo-universitaires, les Infrastructures, l'Innovation et les relations régionales, l'Évaluation institutionnelle et la qualité, la Transition environnementale et sociale, ainsi que la Sobriété numérique. Pour ce qui est de la politique de genre, Florence Caeymaex apporte notamment son soutien aux Autorités. Elle travaille sur la stratégie institutionnelle contre les discriminations et sur la promotion de l'égalité. La première action de son mandat a été de faire créer, par le Conseil d'Administration, le Conseil Genre et Égalité.

À la date du 1^{er} juin 2024, l'équipe des Conseillères et Conseillers des Autorités compte sept membres, dont trois femmes et quatre hommes.

L'Administrateur·e

L'Administrateur·e est élu·e tous les quatre ans par le Conseil d'Administration.

L'Administrateur·e a les compétences définies par la loi du 28 avril 1953 et par la lettre de mission actualisée par le Conseil d'Administration lors de sa séance du 20 mai 2020. La fonction a été occupée par Anne Girin depuis le 1^{er} septembre 2020 (nomination par le Conseil d'Administration lors de sa séance extraordinaire du 26 août 2020) jusqu'en juin 2024. Elle aura été la première femme à occuper les fonctions d'Administrateur de l'Université de Liège.

Une procédure est en cours pour la nomination d'un nouvel administrateur.

Les services administratifs de l'Université se composent de dix-sept services dirigés à la date du 1^{er} juin 2024 par douze femmes (75%) et cinq hommes (25%).

B. Les Autorités facultaires

Seule université publique complète en Belgique francophone, l'Université de Liège compte 11 Facultés, installées sur 4 campus. Au sein de chaque Faculté, la gestion des activités d'enseignement est confiée aux Départements et la gestion des activités de recherche aux Unités de recherche. Les facultés sont pilotées par une Doyenne ou un Doyen et par un bureau facultaire.

Décanat et vice-décanat

Les Doyennes et Doyens des Facultés sont élus au sein de chaque faculté, à partir du mois de mai de la troisième année du mandat de la Rectrice ou du Recteur, pour un terme de quatre ans. Leur mandat prend cours au 1^{er} octobre. Ils s'adjoignent le concours de maximum deux Vice-doyennes ou Vice-doyens de fonction. Il s'agit de membres du corps académique élus par le Conseil facultaire concerné sur proposition de la Doyenne ou du Doyen pour des domaines de compétences liés à l'enseignement et la recherche.

Les Doyens, Doyennes, Vice-doyens, Vice-doyennes, et Secrétaires académiques de Facultés élus en mai 2021 ont pris leurs fonctions le 1^{er} octobre 2021.

À la date du 1^{er} juin 2024, trois Doyennes (27 %) et huit Doyens (73 %) constituent les autorités facultaires, en collaboration avec 22 Vice-doyennes et Vice-doyens, se chargeant des politiques facultaires liées à l'enseignement et la recherche, dont 45% de femmes et 55% d'hommes. Les onze Secrétaires de faculté sont composés de cinq femmes et six hommes.

Départements d'enseignement

Le département constitue un ensemble cohérent qui, au sein d'une Faculté, rassemble tous ceux et celles qui s'identifient à une même discipline ou à une même filière d'enseignement ainsi que les membres du personnel administratif, technique et ouvrier qui y sont administrativement attachés. Le département comporte une assemblée générale – regroupant tous les membres du personnel enseignant, scientifique et administratif, technique et ouvrier qui y sont attachés ainsi que des représentants et représentantes étudiants –, un conseil qui assure la gestion départementale et un bureau exécutif. Chaque département fixe son propre règlement d'ordre intérieur.

À la date du 1^{er} juin 2024, la composition genrée des présidentes et présidents de département compte quarante personnes au total dont neuf femmes (23%) et trente-et-un hommes (77%).

Unités de recherche

À l'Université de Liège, la gestion des activités de recherche est confiée aux Unités de recherche facultaires et interfacultaires qui regroupent des chercheuses et chercheurs autour de thématiques spécifiques et porteuses, dans une dynamique de mutualisation des moyens.

La composition genrée des responsables d'Unités de recherche compte dix-huit femmes (42%) et vingt-cinq hommes (58%).

C. Les organes de décision et de contrôle

Pour remplir ses missions, l'université est dotée d'organes d'avis et de décision. Ces organes délèguent également des responsabilités aux facultés. Aucune règle interne n'a été établie quant au respect de la parité dans la nomination des membres de ces organes de l'université, la composition de certains étant définies par la loi. Toutefois, quand cela est possible, il est attendu que la répartition entre hommes et femmes dans ces instances décisionnelles soit raisonnablement équilibrée.

Conseil d'Administration et Bureau exécutif

Le Conseil d'Administration (CA) est l'organe décisionnel de l'Université de Liège, sa composition et ses compétences sont définies par la loi. Présidé par la Rectrice, le Conseil d'administration se réunit chaque mois afin de se prononcer sur les questions qui lui sont soumises.

Le Conseil d'Administration définit la politique générale de l'ULiège en accord avec les missions et objectifs de l'université. Il élabore des orientations stratégiques pour l'institution et veille à leur mise en œuvre. Il examine et approuve le budget de l'ULiège. Il surveille également la gestion financière de l'université, y compris les investissements et les ressources humaines. Le Conseil d'Administration exerce un contrôle sur les activités de l'université et évalue sa performance en fonction des objectifs fixés. Le Conseil d'Administration veille au respect des principes de bonne gouvernance et d'éthique au sein de l'ULiège.

Cette instance compte quarante-cinq membres, dont douze femmes (27%) et trente-trois hommes (73%).

Le Conseil d'Administration peut déléguer certaines de ses compétences à un Bureau exécutif (BE) dont il détermine la composition. Le Bureau du Conseil d'Administration est constitué de onze membres à voix délibérative, dont six femmes (55%) et cinq hommes (45%).

Conseil académique

Le Conseil académique se réunit lors de moments importants de la vie de l'institution. Il confère également les diplômes de docteur·e·s honoris causa.

Conformément à la loi du 28 avril 1953, le Conseil académique se compose des professeur·e·s ordinaires, des professeur·e·s extraordinaires, des professeur·e·s et des chargé·e·s de cours de l'Université de Liège. Il est présidé par la Rectrice ou, en cas d'absence ou d'empêchement de celle-ci, par le Premier Vice-recteur ; à défaut de ce dernier, par un des Vice-recteurs, ou à défaut par un membre désigné par l'assemblée. Le ou la Secrétaire du Conseil académique est nommé·e par le Gouvernement pour une période de quatre ans sur une liste de deux membres de ce Conseil présentés par celui-ci.

À la date du 1^{er} février 2024, il est composé de cent quatre-vingt-sept femmes (28%) et de quatre cent septante et un hommes (72%).

Autorités de contrôle

Les autorités de contrôle comprennent le délégué du Ministre du Budget et le Commissaire du Gouvernement, soit deux hommes. Ce dernier est une autorité indépendante chargée de veiller au respect des lois, des règlements et des statuts de l'ULiège. Il examine les décisions prises par les organes de l'université pour s'assurer de leur conformité juridique. Le Commissaire du gouvernement peut formuler des observations et des recommandations visant à garantir l'intégrité et la légalité des actions de l'ULiège.

D. Les organes d'avis

La répartition femmes/hommes de sept commissions est détaillée ci-après : la Commission Universitaire de la Recherche et de l'Enseignement (CURE), le Conseil universitaire de l'Enseignement et de la Formation (CUEF), le Conseil universitaire de la Recherche et de la Valorisation (CURV), les Conseils sectoriels de la Recherche et de la Valorisation (CSRV), le Conseil de la Vie étudiante (CVE), Le Conseil du Corps Scientifique (CCS), le Conseil à l'Éthique et à l'Intégrité scientifique (CEIS) et le Comité d'Examen du Budget (CEB). Ces instances permanentes disposent d'une compétence d'avis et sont constituées par le Conseil d'Administration.

Aucune indication ne régleme l'équilibre de genre au sein de ces organes à l'ULiège. Les choses vont toutefois changer avec les propositions du Conseil Genre et Égalité, qui ont été présentées au Conseil

d'administration et qui devront se concrétiser en un plan d'actions en termes d'égalité de genre. À terme, l'ambition est d'atteindre la norme d'au moins un tiers (33%) des membres selon la répartition H/F parmi les membres effectifs dans les instances participatives de l'Université, où cela est possible. Il importe toutefois de veiller à ce que ce louable souci d'équilibre ne porte pas préjudice à certaines femmes qui seraient exagérément sollicitées, parce que trop peu nombreuses.

Commission Universitaire de la Recherche et de l'Enseignement (CURE)

La Commission Universitaire de la Recherche et de l'Enseignement (CURE) est chargée de préparer, de formaliser et de transmettre un avis au Conseil d'Administration sur toute question qui lui est soumise par la Rectrice ou pour laquelle son avis est requis par un règlement interne.

Elle examine notamment les plans stratégiques des structures universitaires, les plans d'ouvertures de postes à charge du budget universitaire, les nominations à titre définitif du personnel enseignant, les confirmations au rang A, les promotions et l'élaboration des règlements institutionnels.

Elle est composée de vingt-sept membres au total dont huit femmes (30%) et dix-neuf hommes (70%). Étant principalement composée de Doyennes et Doyens de faculté, il est difficile de régler sa parité.

Conseil Universitaire de l'Enseignement et de la Formation (CUEF)

Le Conseil Universitaire de l'Enseignement et de la Formation (CUEF) est chargé de faire des propositions et de donner des avis relatifs à la stratégie institutionnelle en matière d'enseignement et de formation, ainsi qu'au bon déroulement des activités d'enseignement de l'Université.

Il est plus particulièrement chargé de donner un avis sur toute question qui lui est soumise par la Rectrice, de proposer et de mettre en œuvre des actions en matière d'enseignement et de formation grâce à une enveloppe budgétaire mise à sa disposition, d'examiner le volet enseignement des plans stratégiques facultaires, d'examiner les demandes d'habilitation ainsi que les projets de formation continue, d'élaborer des propositions en faveur de l'attractivité des études et de proposer à la CURE les procédures d'évaluation en matière d'enseignement.

Le conseil est actuellement composé de dix-huit membres au total dont treize femmes (72%) et cinq (28%) hommes.

Conseil Universitaire de la Recherche et de la Valorisation (CURV)

Le Conseil Universitaire de la Recherche et de la Valorisation (CURV) est chargé de donner un avis sur toute question qui lui est soumise par la Rectrice ou pour laquelle son avis est requis par un règlement, proposer et mettre en œuvre des actions en matière de recherche grâce à un budget mis à sa disposition, débattre des plans stratégiques des unités de recherche relevant de plusieurs facultés, examiner de manière transversale l'opportunité des ouvertures de postes définitifs et valider les évaluations des Conseils sectoriels de la Recherche et de la Valorisation (CSRV) en matière d'appel à projets.

Le CURV est aidé dans ses missions par un bureau de la recherche. Celui-ci prépare les réunions du CURV et prend les décisions urgentes dans les dossiers de nature imprévisible exigeant une réponse immédiate. Le bureau est composé du Vice-recteur à la Recherche, qui le préside, et des présidentes et présidents des trois CSRV.

Le CURV est composé de treize membres au total dont cinq femmes (38%) et huit hommes (62%).

Conseils sectoriels de la Recherche et de la Valorisation (CSRV)

À l'Université de Liège, les activités de recherche sont organisées en trois secteurs : les Sciences de la santé ; les Sciences et techniques ; les Sciences humaines. Pour chacun de ces secteurs, il a été créé un Conseil Sectoriel de la Recherche et de la Valorisation (CSRV).

Les CSRV sont notamment chargés de mettre en œuvre des actions en phase avec la stratégie sectorielle en matière de recherche grâce à un budget mis à leur disposition, donner un avis sur les plans stratégiques facultaires et des unités de recherche, proposer les modalités et l'organisation des évaluations en matière de recherche, aider à identifier les résultats de la recherche potentiellement valorisables, et aider à proposer celles dont le processus de valorisation pourrait être financé.

- Le CSRV – Sciences humaines et sociales est composé de vingt membres dont huit femmes (40%) et de douze hommes (60%).
- Le CSRV – Sciences et techniques est composé de vingt membres dont six femmes (30%) et de quatorze hommes (70%).
- Le CSRV – Sciences de la santé est composé de vingt-et-un membres dont six femmes (29%) et de quinze hommes (71%).

Conseil de la Vie étudiante (CVE)

Le CVE a pour mission d'élaborer les lignes directrices de l'action en faveur des étudiantes et étudiants de l'Université.

Sa compétence concerne l'ensemble des activités de la vie étudiante à savoir l'enseignement, la politique du développement durable (green office, green pack, politique de tri des déchets), la politique sociale (épicerie sociale, bourse aux vêtements, inventaire des aides sociales), le calendrier académique, l'accès à la culture (nocturne étudiante en partenariat avec la Ville de Liège), le développement du site Opéra et du B8, la politique du logement sur les campus, la mobilité, la participation citoyenne, la restauration sur les campus, les infrastructures, le sport, etc.

En outre, dans les limites des subventions allouées, le CVE propose au Conseil d'Administration des actions concrètes en faveur des étudiants et étudiantes, et fixe la répartition et le montant des subsides destinés au budget social de l'ULiège.

Le CVE est actuellement composé au total de onze membres dont six femmes (55%) et cinq hommes (45%).

Conseil du Corps Scientifique (CCS)

Le CCS est l'organe institutionnel de concertation et de représentation du personnel scientifique de l'Université de Liège auprès des autorités de l'institution.

Le CCS regroupe des représentant·e-s de chaque faculté, chaque centre d'appui à la Recherche et à l'enseignement, chaque unité de recherche inter-facultaire et les administrateurs·rice-s qui représentent le personnel scientifique au Conseil d'Administration.

Le CCS est actuellement composé de quarante-neuf membres dont vingt-six femmes (53%) et vingt-trois hommes (47%).

Conseil à l'Éthique et à l'Intégrité scientifique (CEIS)

Le Conseil d'Administration de l'Université de Liège a adopté une procédure à suivre en cas de manquement à l'intégrité en recherche et a constitué un conseil ad hoc. La procédure mise en place vise à permettre la prise en charge du règlement des manquements aux bonnes pratiques en matière d'éthique et d'intégrité scientifique dès lors qu'ils sont, par essence, inacceptables et, qu'en outre, ils pourraient porter préjudice à l'obtention de connaissances scientifiques et à leur diffusion et qu'enfin, ils seraient susceptibles de léser des intérêts personnels dignes de protection.

La procédure (confidentielle) proposée prévoit l'intervention successive et/ou cumulative d'un

membre du CEIS, du CEIS dans son ensemble, d'une Commission (ad hoc) chargée d'établir les faits (CCEF) et de la Rectrice.

Il est actuellement composé de onze membres effectifs dont trois femmes (27%) et huit hommes (73%).

Comité d'Examen du Budget (CEB)

Le Comité d'Examen du Budget (CEB) a été créé en 2002 en application du règlement général des prestations extérieures. Il a pour missions :

- de valider les budgets sur prestations extérieures des entités de l'Université de Liège ;
- d'analyser la situation financière des services et de les accompagner lorsque ceux-ci rencontrent des difficultés ;
- de remettre un avis sur les demandes de promotions, avancements et licenciement du personnel rémunéré par les prestations extérieures ;
- de faire des propositions en matière de bonne gouvernance aux Autorités de l'Institution.

Il est actuellement composé d'un total de huit membres dans une parité parfaite de quatre femmes et de quatre hommes.

En général, l'objectif d'atteindre une représentation d'au moins un tiers (33%) de membres de chaque genre au sein des organes consultatifs de l'Université est respecté dans sept des dix instances présentées précédemment. Cela dénote une avancée significative vers l'égalité des sexes et la diversité au sein de notre institution. Cependant, il est essentiel de noter qu'il subsiste des lacunes au sein de trois organes clés, à savoir les Conseils sectoriels à la Recherche et à la Valorisation des secteurs de la Santé (30% de femmes) et des Sciences et techniques (29% de femmes), ainsi que le Conseil à l'Éthique et à l'Intégrité scientifique (27% de femmes).

E. Les organes de concertation sociale

Comité de Concertation de base (CCB)

La loi du 19 décembre 1974 portant sur l'organisation des relations professionnelles au sein des services publics et ses arrêtés d'application, notamment celui du 20 octobre 1984, sont d'application au sein de l'Université de Liège.

Les relations entre employeur·euse·s et travailleur·euse·s sont réglées au sein du Comité de Concertation de base (CCB). Celui-ci est compétent pour l'ensemble du personnel scientifique, et du personnel administratif, technique et ouvrier. Il

est présidé par l'Administrateur et comprend des représentants et représentantes de l'Autorité et trois représentants et représentantes de chacune des organisations syndicales représentatives.

Le CCB est composé de douze membres au total dont huit femmes (67%) et quatre hommes (33%).

Comité Prévention et Protection (CCB-PPT)

Le Comité de Concertation de Base – Prévention et Protection au Travail (CCB-PPT) repose sur les mêmes bases légales que le Comité de Concertation de Base. Il est en fait une émanation de celui-ci et traite spécifiquement de toutes les questions relatives à la prévention et la protection au travail.

Toutes les attributions qui, dans les entreprises privées, sont confiées au Comité pour la prévention et la protection au travail, sont exercées par le CCB-PPT. Le banc syndical est composé de neuf membres effectifs dont quatre de sexe féminin (44%).

Délégations syndicales

La délégation syndicale remplit le rôle d'intermédiaire entre les travailleur·euse·s et la Direction de l'Université, en traitant les problèmes rencontrés et en faisant valoir les opinions de l'ensemble des travailleur·euse·s. Elle agit également comme liaison entre les membres affiliés et l'organisation syndicale. La délégation syndicale est constituée de représentant·e·s désignés et elle intervient dans tous les sujets relatifs à la vie et à l'évolution de l'institution ainsi qu'aux intérêts des travailleur·euse·s.

A l'ULiège, les trois délégations syndicales totalisent un nombre de trente-cinq délégué·e·s dont douze sont des femmes (34%).

F. Les commissions de promotion pour le corps académique¹⁰

Les demandes de promotion des membres du personnel académique de l'ULiège sont examinées par des instances qui, généralement, comptent des représentantes et représentants des corps impliqués. Ce principe s'applique également pour certaines propositions de nomination.

Les éléments présentés dans cette section concernent uniquement la composition des commissions pour la promotion dans le corps académique.

La Commission Universitaire de la Recherche et de l'Enseignement (CURE) est l'organe chargé de rendre un avis au Conseil d'Administration conformément aux articles 23 et 23 ter de la loi du 28 avril 1953. Dans le cadre de l'instruction des procédures, la

¹⁰ Les promotions dans le corps académique sont organisées tous les deux ans. Les données présentées sont donc les mêmes que l'année précédente.

CURE s'adjoit trois expert·e·s extérieure·e·s, un·e par secteur de recherche, désigné·e·s par le Conseil d'Administration sur proposition de la CURE. Les expert·e·s ont voix délibérative.

Chaque Conseil Sectoriel à la Recherche et à la Valorisation (CSRV) rend une évaluation sur les activités de recherche de tous les candidats et candidates qui en relèvent.

Après le dépôt des candidatures, le Conseil d'Administration constitue, pour chaque faculté, une commission chargée d'examiner les dossiers des candidat·e·s qui lui sont attaché·es et d'établir une sélection de ceux qu'elle propose à la promotion.

Chaque commission consultative facultaire est composée comme suit :

- le Doyen ou la Doyenne qui la préside ;
- le Vice-doyen ou la Vice-doyenne à l'Enseignement et à la Recherche ;
- les présidents et présidentes de département ;
- le cas échéant, de membres du corps enseignant proposés par le conseil de faculté pour assurer la représentativité de toutes les composantes de la faculté au sein de la commission ;
- deux membres du corps enseignant de l'Université ne faisant pas partie de la faculté concernée et apportant un regard extérieur sur les dossiers des candidats. Ces membres sont proposés par la CURE, parmi une liste de personnes présentées par les facultés (deux personnes par faculté) ;
- sur proposition du corps scientifique de chaque faculté, validée par le Conseil de faculté compétent, un membre du personnel

scientifique à temps plein ou deux membres du personnel scientifique si la commission comporte plus de huit membres de la Faculté siégeant soit ex-officio (Doyen, Vice-doyens, Présidents de départements) soit comme membres du corps enseignant représentant les composantes de la Faculté.

Sauf impossibilité, les membres de la Commission facultaire doivent avoir atteint le dernier grade de leur carrière, c'est-à-dire qu'ils ne sont plus amenés à postuler pour une promotion au sein de l'Université.

Tous les membres ont voix délibérative ; ils et elles sont tenus par le secret du délibéré. La Commission consultative facultaire ne délibère valablement que si les trois quarts au moins de ses membres sont présents.

Les organes d'avis et les organes consultatifs intervenant dans cette procédure doivent être

sensibilisés aux questions de genre avant de commencer leurs travaux. Cette volonté validée par le Conseil d'Administration le 3 juillet 2019 se traduit par la mise en place d'un dispositif de sensibilisation et de formation à l'évaluation et au recrutement non discriminatoires. Pour cela, les membres des commissions sont invités à suivre les conseils repris ci-dessous et à visionner la [vidéo "Recruitment Bias in Research Institutes" \(Institutio CERCA, Barcelone, European Research Council\)](#).

La composition des commissions de promotions consultatives facultaires pour la promotion dans le corps enseignant au 1er janvier 2023 est reprise dans le tableau suivant :

	Femmes	Hommes
Faculté de Philosophie et Lettres	6	10
Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie	2	8
Faculté des Sciences	6	10
Faculté de Médecine	6	7
Faculté des Sciences Appliquées	4	9
Faculté de Médecine Vétérinaire	5	10
Faculté de Psychologie, de Logopédie et de Sciences de l'Éducation	4	5
HEC, École de Gestion	5	5
Faculté des Sciences Sociales	4	6
Gembloux Agro-Bio Tech	3	4
Faculté d'Architecture	3	6
TOTAL	48	80

Les statistiques révèlent une légère amélioration en termes de parité, avec 38% de femmes, mais les postes de direction des départements restent inégalement répartis, avec seulement 23% occupés par des femmes, contre 77% pour les hommes. Ces

données soulignent une disparité persistante qui nécessite une réflexion approfondie sur les pratiques de nomination et de promotion au sein de l'organisation. ■

4.

AUTRES INFORMATIONS CHIFFRÉES

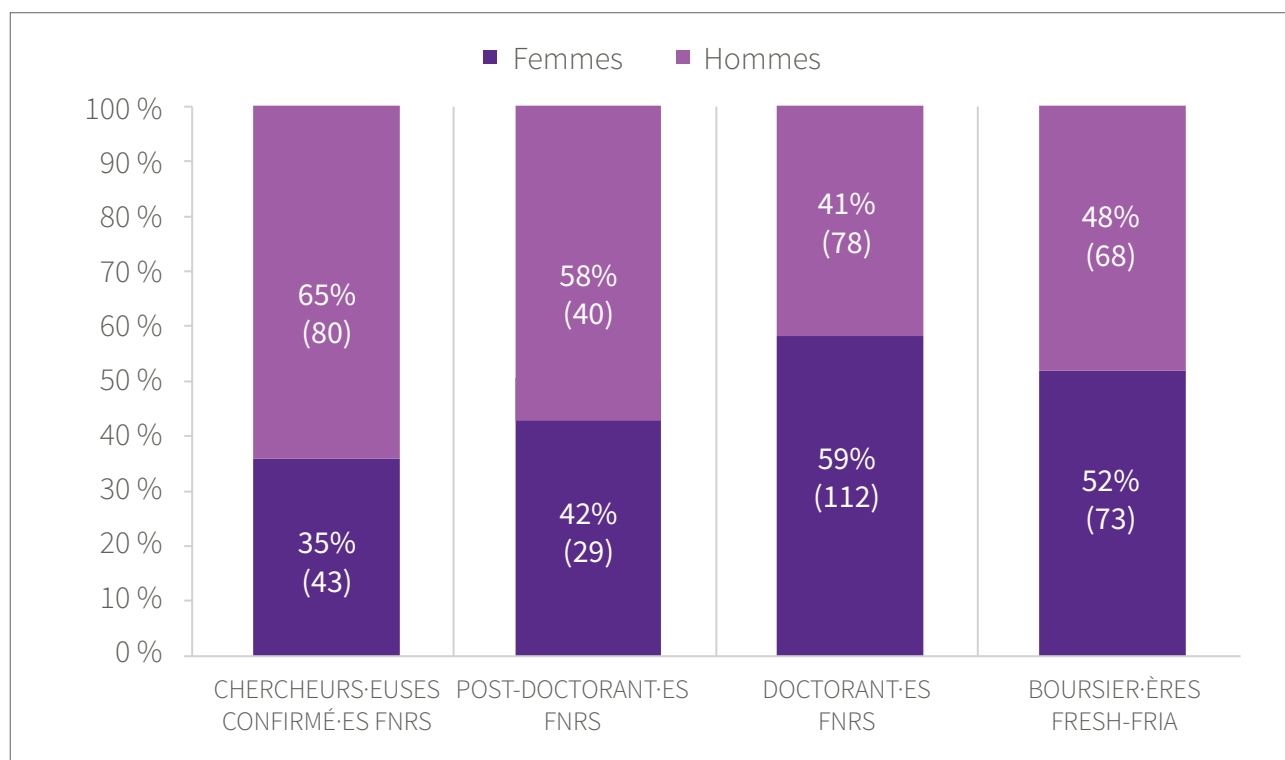
A. La population des chercheur·euses du F.R.S.-FNRS

La population des chercheurs et chercheuses F.R.S.-FNRS compte 523 personnes au 1^{er} février 2024 dont 257 femmes (49%) et deux 266 hommes (51%).

Le graphique 17 illustre la répartition selon le genre dans les quatre catégories de personnel FNRS. Ces catégories sont les suivantes : les chercheurs et chercheuses confirmées, qui comptent au total cent vingt-trois membres ; les post-doctorantes et post-doctorants FNRS, qui comptent au total soixante-neuf personnes ; les doctorantes et doctorants FNRS qui compte cent nonante personnes ; et les boursières

et boursiers FRESH-FRIA qui sont composés de cent quarante et une personnes.

Le personnel F.R.S.-FNRS de l'ULiège est principalement constitué d'hommes, ce déséquilibre se creuse au fur et à mesure de l'avancement de carrière, notamment pour la catégorie de chercheurs et chercheuses confirmée FNRS (35% de femmes) qui regroupe les grades de chercheur·euse qualifié·e, maître de recherches et directeur·rice de recherche. Cependant, il est encourageant de constater une évolution positive de la représentation féminine dans cette catégorie, qui était de seulement 31% en 2019.



Graphique 17: répartition selon le genre et par catégorie du personnel F.R.S.-FNRS de l'ULiège au 1^{er} février 2024

B. Le financement de la recherche

Le tableau ci-dessous présente le nombre de conventions actives, classées par secteur de recherche scientifique et par genre, pour l'année 2023. Veuillez noter qu'une même convention de recherche peut concerner plusieurs porteuses ou porteurs de projet.

	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb
Santé	336	32 %	723	68 %	1059
Sciences et techniques	117	19 %	492	81 %	609
Sciences humaines et sociales	171	41 %	250	59 %	421
TOTAL	624	30 %	1465	70 %	2367

Le tableau ci-dessous présente la répartition des montants disponibles pour les conventions actives en 2023, selon les grands domaines de recherche et par genre.

	Femmes		Hommes		Total
	€	%	€	%	€
Santé	98.816.235	39 %	153.781.755	61 %	252.597.990
Sciences et techniques	28.071.599	12 %	208.505.515	88 %	236.577.114
Sciences humaines et sociales	32.197.649	40 %	48.014.941	60 %	80.212.590
TOTAL	159.085.483	28 %	410.302.211	72 %	618.173.429

Lorsqu'on considère le montant moyen obtenu en fonction du genre, on observe d'importantes disparités entre les hommes et les femmes dans tous les domaines des sciences. Cependant, dans le domaine des Sciences et techniques, cette corrélation défavorable envers les femmes est particulièrement marquée.

C. Octroi de missions scientifiques du F.R.S.-FNRS et des projets ARC

L'appel aux missions scientifiques du F.R.S.-FNRS offre aux enseignantes et enseignants universitaires la possibilité de se libérer de leurs obligations pédagogiques pendant une période maximale de 12 mois¹¹, afin de se consacrer pleinement à la recherche, y compris la possibilité d'effectuer une partie de celle-ci à l'étranger. Le F.R.S.-FNRS peut également accorder des missions à des professeures étrangères invitées ou à des professeurs étrangers invités pour séjourner dans une université de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Pour l'année académique 2023-2024, le Conseil Universitaire de la Recherche et de la Valorisation (CURV) a permis à deux hommes et cinq femmes de l'ULiège de bénéficier de ces missions scientifiques du F.R.S.-FNRS. À l'heure actuelle, aucun critère de sélection pour l'attribution de ces congés sabbatiques ne fait spécifiquement référence au genre.

Cependant, les données des trois dernières années académiques, présentées dans le tableau ci-dessous, révèlent néanmoins que les hommes sont plus nombreux que les femmes à solliciter un congé sabbatique pour effectuer une mission scientifique. Cela coïncide aussi avec le fait que les hommes ont plus d'opportunités de s'impliquer dans leur carrière professionnelle que les femmes (qui prennent plus souvent des mi-temps, doivent se consacrer davantage à la « vie de famille », etc.) et donc, peuvent monter dans les hiérarchies plus rapidement.

¹¹ Notons qu'un nouveau règlement est passé en mars 2024 visant à élargir les possibilités d'accès aux années sabbatiques qui pourront être demandées tous les 7 ans, au maximum 4 fois sur la carrière.

	Nombre de demandes de missions scientifiques FRS FNRS		Nombre de missions scientifiques FRS FNRS octroyées	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2021-2022				
Missions OUT	4	8	2	8
Missions IN	1	7	0	5
2022-2023				
Missions OUT	3	7	2	6
Missions IN	6	11	0	1
2023-2024				
Missions OUT	5	2	5	2
Missions IN	3	4	2	4

En ce qui concerne les actions de recherche concertées (ARC)¹², sur les 16 projets qui ont été sélectionnés pour un financement dans la catégorie des ARC, trois ont été octroyés à des femmes.

	Total projets sans distinction genre	Coordinateur femme		Coordinateur homme	
		Femmes	Dont Consortium mixte	Hommes	Dont Consortium mixte
Appel 2021					
Nombre de projets ARC déposés	30	8	7	22	10
Nombre de projets ARC financés	11	3	2	8	0
Appel 2023					
Nombre de projets ARC déposés	31	8	3	23	11
Nombre de projets ARC financés	16	3	3	13	5

D. Les publications scientifiques sur la thématique de genre et d'égalité

La recherche des publications ULiège sur la thématique genre et égalité s'est faite, en anglais et en français, basée sur quatre thématiques principales :

1. l'(in)égalité de genre (féminisme, sexisme, droits des femmes, masculinité, rôles de genre) ;
2. les minorités de genre et d'orientation sexuelle (gay, lesbiennes, transgenres, homosexuels, non-binaire, queer, LGBTQ+) ;
3. les violences basées sur le genre (mutilations génitales, mariages forcés, prostitution, abus domestiques) ;
4. les biais de genre spécifiquement dans certains domaines (justice, éducation, travail, politique, leadership, santé).

La recherche des publications a été effectuée dans Orbi et dans The Lens pour l'année 2023.

Au total, cent trente-six publications ont été rédigées par les chercheuses et chercheurs de la communauté ULiège en 2023 dont cinquante-trois sont des articles publiés dans des revues scientifiques, soixante-cinq travaux présentés à des conférences, six livres ou

chapitres de livres, deux interviews, un pré-print, cinq rapports et quatre thèses de doctorat dont les titres sont :

- *Opening the black box of family constitutions: An analysis of their roles, drivers and outcomes in a business family context*, par Raphaëlle Mattart, HEC – Ecole de Gestion;
- *Développement Agricole, genre et sécurité alimentaire : une analyse comparative des ménages ruraux dans les zones montagneuses du territoire de Kalehe (RDC) et du district de Rusizi (Rwanda)*, par Neema Ciza Angélique, Gembloux Agro Bio Tech;
- *Sortir de l'emprise: d'une temporalité à l'autre - Analyse compréhensive et sociocognitive du vécu des femmes victimes des stratégies de contrôle et des agirs violents d'un (ex-) partenaire dominant*, par El Guendi Sarah, Faculté de Droit, Science Politique et Criminologie;
- *Les trajectoires professionnelles des femmes diplômées d'enseignement supérieur dans la Province du Haut-Katanga (RDC)*, par Kitenge Maningo Sara, HEC – Ecole de Gestion.

¹² Les financements pour les actions de recherche concertées (ARC) sont octroyés tous les deux ans. Les données sont donc les mêmes que l'année précédente.



Deuxième partie :

**Vers l'égalité
de genre :
initiatives
et bonnes
pratiques à
l'ULiège**

Après avoir présenté les données chiffrées sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège, la deuxième partie de ce rapport met en évidence les principales initiatives mises en place par l'Université au cours de l'année académique 2023-2024 pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, tant en interne qu'à l'échelle globale.

Conformément au modèle de rédaction commun établi il y a plusieurs années par les Personnes de Contact Genre des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du Fonds de la recherche scientifique (F.R.S.-FNRS), ces initiatives sont regroupées en cinq axes :

1. **Au niveau institutionnel**, des projets tels que la campagne #RESPECT, la création du Conseil Genre et Égalité, la rédaction des propositions d'actions pour l'égalité de genre, ainsi qu'un groupe de travail qui vise à proposer des mesures contre la violence fondée sur le genre ou la préférence sexuelle, y compris le harcèlement sexuel, ont été mis en place à l'ULiège.
2. **En ce qui concerne le personnel**, le troisième plan d'actions HRS4R 2021-2024 a été élaboré pour répondre aux faiblesses identifiées par les chercheuses et chercheurs ainsi qu'aux priorités institutionnelles. Il inclut le Gender Equality Plan (GEP) de l'ULiège, qui s'attache à développer des actions sur les questions de genre, ainsi que sur l'éthique et le recrutement ouvert, transparent et basé sur les mérites.
3. **Dans le domaine de l'enseignement**, l'ULiège a introduit un cours d'*Introduction interdisciplinaire aux études de genre : philosophie, littérature et médias* au sein de la Faculté de Philosophie et Lettres. Elle a rendu obligatoire un cours à option à la Faculté des Sciences sociales pour les étudiant·e·s du master en sociologie et va intégrer le cours *Voir et agir au prisme du genre : outils théoriques et critiques* dans le Certificat en formation en Développement durable qui sera bientôt proposé à l'ULiège.

4. **En ce qui concerne la recherche**, les activités et publications scientifiques du FER ULiège, du Feminist&GenderLab et de l'Institut de Recherche en Sciences Sociales (IRSS), ainsi que d'autres unités et laboratoires de recherche, à quoi il faut ajouter la participation à divers colloques et conférences et la publication d'ouvrages et d'études, ont contribué à promouvoir l'égalité de genre à l'ULiège.

5. **Dans le domaine des services à la communauté**, l'université a organisé des conférences-débats, des expositions, des projections de films et des représentations théâtrales, tout en participant au Comité femmes & sciences et à la COGES, parmi d'autres initiatives.

Ces exemples de bonnes pratiques ne sont pas exhaustifs dans le cadre de ce rapport, car ils s'appuient en partie sur des initiatives déjà existantes depuis une ou plusieurs années, ou les complètent. Parmi ces initiatives, on peut citer la campagne #RESPECT, la lutte contre le sexisme et le harcèlement, ainsi que les conférences organisées par le FER ULiège.

Pour obtenir des informations complémentaires et plus détaillées, veuillez contacter la Personne de Contact Genre de l'ULiège : genre-egalite@uliege.be.

1.

LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU INSTITUTIONNEL

Ce chapitre met en lumière les principales initiatives institutionnelles mises en œuvre au cours de l'année 2023-2024 par les Autorités académiques de l'Université, sous la direction de la Conseillère Florence Caeymaex, responsable entre autres de la politique de Genre et d'Égalité, ainsi que du Conseil Genre et Égalité et de la personne de contact Genre de l'ULiège, Éléna Chane-Alune.

A. La création du Conseil Genre et Égalité

L'Université est consciente des inégalités et des discriminations de genre qui persistent en son sein. Elle reconnaît que ces problèmes ne se limitent pas à une question de justice, mais qu'ils ont également un impact sur la production des connaissances scientifiques, tant au niveau du contenu que des positions épistémologiques. Afin de promouvoir davantage le respect et la justice, l'Université a manifesté une volonté réelle d'améliorer la situation en tant qu'institution lucide et responsable. Elle a ainsi entrepris des actions concrètes pour marquer son engagement en faveur du changement.

La volonté de la nouvelle Rectrice s'est manifestée dès le début de son mandat par sa décision de nommer la professeure Florence Caeymaex en tant que Conseillère à l'Éthique et aux Politiques d'Égalité. Florence Caeymaex, Professeure d'éthique et d'humanités médicales, est spécialiste des éthiques contemporaines et de l'apport de la théorie féministe et de genre dans ce domaine. En tant que Conseillère de la Rectrice, elle travaille sur la stratégie institutionnelle visant à lutter contre les discriminations et à promouvoir l'égalité. Sa première action a été de proposer la création du Conseil Genre et Égalité (CGE), qui était souhaitée par l'ancien Groupe de Travail Genre et approuvé par le Conseil d'Administration (CA).

Il était nécessaire que l'ULiège se dote d'une structure officielle et permanente. Ainsi, lors du Conseil d'Administration du 12 octobre 2022, le Conseil Genre et Égalité a été créé afin de proposer une stratégie institutionnelle, de lancer et de mettre en œuvre des projets dans ce domaine.

Missions du Conseil Genre et Égalité

Le Conseil a pour mission de proposer au CA une stratégie institutionnelle et des propositions d'actions. Il est chargé de lancer, d'améliorer, d'accompagner et de mettre en œuvre des projets en matière de politiques de genre et d'égalité.

La participation à ce groupe est ouverte à tou-te-s les membres de l'institution qui sont motivé-e-s et possèdent une expertise pertinente et/ou un intérêt scientifique ou personnel pour la thématique. La logique participative, la transversalité institutionnelle et la dynamique bottom-up, qui étaient des caractéristiques du fonctionnement du précédent groupe de travail, sont réaffirmées. De même, son autonomie organisationnelle est maintenue.

Bureau

Le Conseil est doté d'un Bureau, présidé par la Conseillère à l'Éthique et aux politiques d'égalité, Florence Caeymaex, où siègent aussi la Rectrice Anne-Sophie Nyssen, la personne de contact Genre Éléna Chane-Alune, la Conseillère en charge du développement durable, Sybille Mertens (le 5^{ème} objectif du Développement Durable concerne l'égalité de genre) ainsi que cinq membres du Conseil Genre et Égalité : Cyrille Prestianni, Bastien Bomans, Caroline Glorie et deux étudiant-e-s : Diane Delperdange et Antoine Henroton.

Le Bureau opérationnalise les propositions du Conseil, coordonne les actions, assure le suivi et la communication institutionnelle.

B. La position du Conseil Genre et Égalité

Le rapport édité par le Conseil Genre et Égalité¹³ propose des mesures concrètes selon cinq axes :

- équilibre vie professionnelle/vie privée ;
- diversité dans les fonctions d'autorité ou d'avis ;
- égalité dans le recrutement et les carrières ;
- intégration de la dimension de genre et de la dimension intersectionnelle dans le contenu de l'enseignement et de la recherche ;
- mesures de lutte contre la violence fondée sur le genre ou la préférence sexuelle, y compris le harcèlement sexuel.

Il constitue la première grande action du Conseil Genre et Égalité. Les travaux qui ont mené à sa rédaction, soutenus par les Autorités de l'Université, se sont appuyés sur des études scientifiques, des indicateurs chiffrés et sur de simples constatations et témoignages, avec l'objectif de construire une politique institutionnelle ambitieuse en matière de genre.

Ces propositions se veulent souples, évolutives et sensibles à la diversité des points de vue. Elles sont ouvertes à toute proposition constructive susceptible d'enrichir la réflexion et l'action collectives. Elles se dotent par ailleurs d'un lexique permettant à toute personne, sensibilisée ou non de maîtriser les concepts et le vocabulaire utilisé dans le plan d'action.

Parmi les actions proposées, une attention particulière est accordée à l'inclusion des problématiques des étudiants et étudiantes et des personnes LGBTQIA+.

La lutte contre la violence fondée sur le genre ou la préférence sexuelle, y compris le harcèlement sexuel, est également l'une des priorités du CGE. Cela implique l'établissement de critères permettant d'identifier les actes de violence, la proposition ou l'imposition de formations, la réflexion sur des réponses appropriées de l'institution, l'accompagnement des victimes, ainsi qu'une amélioration de la communication concernant les aides et les recours disponibles.

Le dossier important de la parentalité est également une priorité et s'opérationnalisera par la réactivation d'un groupe de travail dédié au soutien parental.

Ces propositions ont été présentées au Bureau Genre et Égalité en juin 2024, qui a dégagé des priorités

pour le mandat de la Rectrice Anne-Sophie Nyssen. Ces priorités, réparties en dix fiches projet annexées à la fin de ce document, sont :

1. **la visibilité des procédures internes de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) et le harcèlement;**
2. **la journée institutionnelle de lutte contre les VSS le 25 novembre ;**
3. **des formations sur les biais de genre, la déconstruction des stéréotypes et les violences liées au genre pour toute la communauté universitaire ;**
4. **la sensibilisation et la prévention contre les LGBTQIA+ phobies ;**
5. **la sensibilisation et la sécurité étudiante ;**
6. **la rédaction d'une charte de déontologie et de politique d'égalité et d'intégrité scientifique ;**
7. **l'égalité de genre dans la carrière ;**
8. **le monitoring sur le genre ;**
9. **le soutien à la parentalité du personnel et des étudiantes ;**
10. **la féminisation des noms de salles de cours.**

C. Le projet de charte de déontologie, de politiques d'égalité et d'intégrité scientifique

Le Conseil Genre et Égalité (CGE) a manifesté de l'intérêt pour que soit rédigée une charte de déontologie en matière d'égalité et d'intégrité scientifique. Cette démarche n'est toutefois plus à l'initiative du CGE mais d'un projet institutionnel de la Rectrice. Elle repose sur le constat que l'Institution a besoin de clarifier, pour l'ensemble de sa communauté – étudiants et personnel, tous statuts confondus – les comportements jugés acceptables ou non, que ce soit dans les relations interpersonnelles, le management, ou l'intégrité scientifique. En raison de la législation en vigueur, les règlements internes diffèrent selon les statuts du personnel et des étudiants. Il est donc essentiel que cette charte soit contraignante et intégrée aux divers règlements existants, afin de permettre à l'Université de réagir de manière appropriée en cas de non-respect.

Actuellement, plusieurs actions sont en cours pour mener à bien ce projet. Une journée d'études, notamment en présence de Françoise Tulkens,

¹³ Lien vers les propositions du [Conseil Genre et Égalité pour l'égalité de genre à l'Université de Liège](#)

Professeure émérite à l'UCLouvain et ancienne magistrate à la Cour européenne des droits de l'homme a été organisée le 30 mai 2024 autour des droits et devoirs d'une autorité universitaires face aux violences sexistes et sexuelles. D'autres représentant·e·s d'institutions ayant déjà mis en place des outils similaires étaient présents.

À la demande de la Rectrice, un groupe de travail a été créé, sous la responsabilité de Florence Caeymaex, qui inclut notamment le CGE, le CEIS et le service juridique.

D. Actions et groupe de travail contre les violences sexistes et sexuelles

Dans le cadre des actions du Conseil Genre et Égalité pour lutter contre les violences basées sur le genre et l'orientation sexuelle, y compris le harcèlement sexuel, un Groupe de Travail a été créé en décembre 2022. Ce groupe s'est fixé comme objectif de formuler des propositions concrètes qui ont abouti à la visibilisation de la journée du 25 novembre 2024 contre les violences faites aux femmes. Dans le cadre de ses travaux, une journée de formation a été organisée en juin 2023 dans le but d'enrichir la réflexion au sein du Conseil sur la lutte contre les violences fondées sur le genre et la préférence sexuelle dans les milieux universitaires. Voici les principales réalisations de ce groupe.

Visibilité des procédures internes du traitement des violences sexistes et sexuelles

Le Groupe de Travail (GT) contre les violences fondées sur le genre et l'orientation sexuelle, y compris le harcèlement sexuel, s'efforce d'améliorer la visibilité des procédures internes de traitement des violences sexistes et sexuelles à l'Université de Liège. Les études révèlent que les victimes de ces violences, ainsi que celles liées à d'autres formes de discrimination, signalent rarement leurs situations. Cela s'explique par un manque de clarté sur le déroulement de la prise en charge et par la crainte que celle-ci soit insatisfaisante, voire inexistante, entraînant des représailles. L'absence d'informations sur les cas traités et le suivi apporté par l'Université contribue à cette perception d'inaction.

Rendre explicites les procédures permet de rassurer les victimes, augmentant ainsi leur confiance envers l'Institution et envoyant un message de non-impunité aux agresseurs. Par conséquent, la publicisation et la communication de ces procédures sont essentielles. Actuellement, le GT travaille à accroître la visibilité des dispositifs d'accompagnement et d'écoute mis en place par les Affaires étudiantes et le Service

Universitaire de Protection et Hygiène du Travail (SUPHT) dans le traitement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations, notamment par la mise à jour et la réécriture des pages internet concernant les aides apportées et par la création de visuels permettant d'identifier plus facilement les parcours des signalements.

Lancement d'un dispositif de contact de première ligne

Depuis plusieurs années, l'ULiège s'engage à protéger et défendre les victimes d'homophobie, de transphobie et de sexisme. Des procédures allant de la médiation à la sanction sont activées par les autorités pour mettre fin aux comportements inappropriés chaque fois qu'ils leur sont rapportés. Des personnes de confiance et des psychologues sont à l'écoute, en toute confidentialité, des témoignages ou appels à l'aide en cas de situation de harcèlement, de violence ou de non-respect. Afin de renforcer ce contact de première ligne, deux adresses e-mail viennent d'être créées :

- Pour les étudiants et étudiantes : harcelement.etudiant@uliege.be
- Pour les membres du personnel : harcelement.personnel@uliege.be

Lancement d'un violentomètre

Le Conseil Genre et Égalité de l'Université de Liège a développé un outil simple et efficace pour sensibiliser aux violences sexistes, de genre et au harcèlement au sein de notre institution. Reconnaître une situation malsaine peut s'avérer complexe. Le violentomètre est conçu pour "évaluer" si une relation personnelle, professionnelle ou pédagogique est inadéquate, voire inacceptable. Cet outil vise à sensibiliser les individus à leur environnement de travail et à encourager des changements positifs.

Développé initialement dans les milieux féministes et les actions sociales publiques ou associatives en Amérique latine, le violentomètre a été adopté pour dénoncer les violences faites aux femmes. Il a ensuite été repris par diverses institutions telles que la Mairie de Paris, les Observatoires des violences faites aux femmes de Paris et de Seine-Saint-Denis, ainsi que le Ministère de l'Enseignement supérieur en France. En Belgique, la FGTB l'a également intégré dans ses outils de prévention.

À l'Université de Liège, le Conseil Genre et Égalité a élaboré une version spécifique du violentomètre pour lutter contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans les contextes pédagogique, académique et professionnel.

Campagne autour de la Journée de lutte contre les violences faites aux femmes

En novembre 2024, autour de la date symbolique du 25 novembre, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, l'Université de Liège lancera une campagne de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles. Cette initiative vise à renforcer la prise de conscience et l'engagement de toute la communauté universitaire contre ces formes de violence. Divers événements, ateliers et conférences seront organisés pour informer, éduquer et mobiliser étudiants et personnel. La campagne mettra également en lumière les ressources disponibles et les procédures internes pour soutenir les victimes et sanctionner les comportements inappropriés. Par cette démarche, l'Université réaffirme son engagement à promouvoir un environnement sûr et respectueux pour tous.

E. Initiatives de l'administration des affaires étudiantes

La Qualité de Vie des étudiantes et étudiants est étroitement associée à la réflexion institutionnelle sur toutes les questions touchant au quotidien de la vie étudiante. Qu'il s'agisse de santé physique ou de bien-être psychologique, de nombreuses ressources sont à la disposition des étudiantes et des étudiants tout au long de leurs études : actions de sensibilisation sur le bien-être et la santé (réduction des risques en milieu festif, violences sexistes et sexuelles, alimentation, vie affective et sexuelle), séminaires de gestion du stress, écoute et soutien ponctuel, solidarité... Un accueil et un accompagnement personnalisés sont également proposés aux étudiantes et étudiants en situation particulière.

F. Soutien à la parentalité : organisation d'une garderie pour faciliter la participation à certains événements

Reconnaissant les défis auxquels font face les jeunes chercheurs et chercheuses parents, à l'initiative de RISE, le Service de communication de l'Université de Liège a introduit un service de garde d'enfants lors de deux événements récents : le FNRS Day (19/03/2024) et la Cérémonie de mise à l'honneur des Docteurs à Thèse (23/03/2024). Cette initiative s'inscrit dans les propositions de plan de soutien à la parentalité du Conseil Genre et Égalité de l'ULiège, ainsi que dans la politique institutionnelle visant à améliorer le bien-être de tous ses membres.

L'organisation de cet accueil pour enfants, orchestrée par la cellule événements du service de communication, a nécessité la transformation d'une salle de classe pour cette occasion spéciale. Le CEREKI, une structure de l'ULiège spécialisée dans les activités motrices pour les tout-petits, a supervisé les enfants de 2 ans et demi et plus, tandis qu'une puéricultrice agréée par l'ONE prenait soin des bébés de moins de 30 mois.

Cette initiative, encore rare dans le milieu universitaire, a été largement appréciée par les parents et leurs enfants, promettant ainsi d'être renouvelée à l'avenir.

G. Féminisation des salles de cours

Suite à une initiative lancée par le Cercle féministe de l'Université de Liège et en accord avec les propositions du Conseil Genre et Égalité de l'ULiège, le personnel scientifique de plusieurs facultés a entrepris un projet visant à féminiser les noms des salles de cours. Cette démarche vise à augmenter la visibilité des femmes dans l'espace public universitaire, notamment à travers la dénomination des salles de cours et a pour objectif de renforcer le sentiment de légitimité des femmes, en alignant les principes d'égalité de genre avec les missions d'enseignement et de recherche de l'Institution.

Sur demande de la Rectrice, des groupes de travail facultaires ont été formés, notamment dans les Facultés de Droit, de Sciences sociales, de Philosophie et lettres, de Sciences, et de Sciences appliquées.

Pour la mise en œuvre de cette initiative, plusieurs modifications seront nécessaires : les noms des salles devront être mis à jour dans les systèmes de réservation, les panneaux indicateurs devront être ajustés, et des plaques explicatives devront être installées à l'entrée de chaque salle pour présenter les femmes scientifiques honorées par ces dénominations.

H. Soutien de l'ULiège aux journées internationales des femmes et des filles de science, des droits des femmes et contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie

Journée internationale des femmes et des filles de science du 11 février

Afin d'obtenir l'accès et la participation équitable des femmes et des filles à la science, ainsi que pour



atteindre l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes et des filles, l'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé le 11 février « Journée internationale des femmes et des filles de science ». L'Université de Liège a soutenu cette journée à travers différentes actions pour plus d'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les carrières à l'Université.

Réjouissances, une structure d'appui et de coordination des actions de culture scientifique et technologique, créé par l'Université de Liège, a ainsi compilé dans une publication à l'attention de toute la communauté universitaire un emble de publications et de ressources sur les femmes scientifiques. Elle a également proposé l'organisation d'un atelier visant à enrichir l'encyclopédie Wikipédia avec des pages dédiées aux femmes.

Engagée dans la sensibilisation aux questions de genre, l'Université de Liège collabore avec Wikimedia Belgique pour explorer le fonctionnement de Wikipédia et mettre en lumière la représentation des femmes scientifiques sur cette plateforme collaborative.

Tout au long du mois de février 2024, l'Université de Liège a mené la campagne « Women in Science » sur ses réseaux sociaux pour mettre en lumière les femmes scientifiques de l'établissement.

Journée internationale du droit des femmes du 8 mars

Lors de la journée du 8 mars 2024, l'Université de Liège a mis le focus sur quatre activités organisées à l'ULiège au mois de mars 2024 et en lien avec la politique de genre menée dans l'institution :

- 17 mars - Woman Race · La Liégeoise
La plus grande course féminine en Belgique, organisée au profit de la Fondation Léon Fredericq et de la recherche contre le cancer du sein. Plus qu'une course, La Liégeoise est un mouvement dynamique qui unit les participantes dans une aventure pleine de sens.
- À partir du 21 mars - Ateliers slam · Genre et égalité
Un cycle de trois ateliers slam, réservés à la communauté universitaire, autour des questions de genre et d'égalité. Les ateliers, encadrés par le collectif L-SLAM, se sont terminés par une scène ouverte, favorisant une expression respectueuse et bienveillante dans le cadre du Festival Rêve Général.

- 28 mars - L'Intersectionnalité · Un outil nécessaire pour mieux comprendre les réalités complexes des femmes

Un exposé de Nouria Ouali (Centre METICES, ULB) invitée par le FER ULiège, illustrant comment l'approche intersectionnelle permet de repenser les tensions et divisions produites par diverses formes d'exclusion.

- 28 mars - « Rébecca » : la fête aux clichés de genre – Impro intime drôle et engagée

Un spectacle d'improvisation proposée par la Cie qui pétille, organisé par le Conseil Genre et Égalité. « Rébecca » est une performance intime, drôle et engagée, qui déconstruit les clichés de genre, ouverte aux étudiants et au personnel de l'Université.

Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie du 17 mai

L'Université de Liège s'est associée à la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie du mercredi 17 mai 2024 et affirme son soutien à la communauté LGBTQIA+.

Pour l'ULiège, ils'agit autant d'exprimer publiquement son soutien à une action internationale que d'affirmer que les comportements de discriminations ou de violences par les membres de sa communauté ne sont pas tolérables et qu'elle entend faire respecter, par les mesures appropriées, les droits des personnes.

Pour manifester son soutien à ses étudiants, étudiantes et membres du personnel LGBTQIA+ en cette journée du 17 mai, différentes actions ont été proposées :

- l'ULiège a levé le drapeau arc-en-ciel sur ses campus du centre-ville (Bâtiment central, place du 20-Août), du Sart-Tilman (Amphithéâtres de l'Europe) et de Gembloux Agro-Bio Tech ;
- une rencontre sur la transidentité entre réalité et fiction, et au-delà du récit qui a réuni notamment Geneviève Damas, Dominique Morsomme, Tim Sadzot autour de la question du rôle de l'écriture dans le rapport à soi ;
- dans le cadre de la journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, le service Qualité de Vie des Affaires étudiantes ULiège a proposé une séance au cinéma Sauvenière du documentaire « Queering Nature » le jeudi 16 mai. La séance a été suivie d'une interaction avec la salle avec une intervenante des CHEFF - Fédération des jeunes LGBTQIA+ ;

- la conseillère aux politiques d'égalité, Florence Caeymaex, a pris l'initiative de sensibiliser officiellement les membres de la communauté universitaire à l'importance du 17 mai, Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie. Elle a réaffirmé le soutien de l'université à la communauté LGBTQIA+ et son engagement contre toutes les formes de discriminations et de violences fondées sur le genre ou la préférence sexuelle.

Par ailleurs, sur proposition du Conseil Genre et Égalité, la Rectrice a donné son accord pour que l'institution participe officiellement à la Liège Pride 2024 le 24 août 2024 dont le message principal a été la lutte contre le harcèlement. La Pride s'est déroulée dans une très bonne ambiance avec une grande visibilité du char de l'ULiège et des actions entreprises par l'Université en matière de lutte contre les discriminations LGBTQIA+.

I. Associations et cercles

Parmi les nombreux cercles et associations étudiantes que compte l'ULiège, certains se consacrent à la réflexion et à la mise en œuvre d'activités liées au genre en 2023-2024 :

- Le **cercle féministe de l'Université de Liège** s'est illustré dans ses activités de sensibilisation, notamment sur les réseaux sociaux, et dans une campagne pour la féminisation des salles de cours ;
- Le **groupe Zhérot** de Gembloux a initié la mise en place d'un coin lecture féministe ainsi que l'organisation de différentes activités dans le cadre du mois des fiertés : exposition, spectacle d'impro, apéro queer, garden pride festive et militante ;
- le Cercle homosexuel des étudiants liégeois a changé de nom et décide, pour davantage d'inclusivité, de renommer le cercle « **CALi / Cercle arc-en-ciel liégeois** » ;
- L'**AGEL** (Association générale des étudiants liégeois) s'engage pour des guindailles « safe » afin que la tradition de la guindaille étudiante s'inscrive dans un cadre respectueux de la liberté individuelle et de la sécurité de toutes et tous en proposant des formations à la réduction des risques en milieu festif aux comités de baptême des différentes Facultés. Les organisateurs

sont également sensibilisés aux questions de sécurité et mis en contact avec la Ville de Liège, les services de police et de secours pour encadrer les activités de guindaille ;

- **Consulex** est un cabinet de conseils juridiques géré par des étudiant·e·s, et destiné aux étudiant·e·s, offrant un soutien expert et accessible pour toutes leurs préoccupations légales.

2.

LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU DU PERSONNEL

A. Soutien à la parentalité

Cet enjeu concerne l'ensemble des travailleurs et travailleuses, ainsi que des étudiantes et des étudiants de l'Université. Le Conseil Genre et Égalité de l'ULiège fait les propositions suivantes :

Un **plan d'action de soutien à la parentalité** devrait être mis en place, comme cela a été fait dans d'autres universités de la FWB¹⁴. La grossesse et l'allaitement ne peuvent en aucun cas porter préjudice à la personne ayant accouché dans le cadre de sa carrière ou de ses études. Mais plus largement, il importe de mieux répartir les tâches liées au soin des enfants. De nombreuses mesures doivent être mises en place rapidement, notamment :

- garde des **enfants en bas âge** : la plupart des autres institutions universitaires disposent d'une crèche et/ou offrent des services de garde d'enfants. Il existe néanmoins des pistes de réflexion en cours pour la création d'un projet de crèche d'une vingtaine de place. En attendant, d'autres actions ont été menées notamment via l'organisation d'un service de garde d'enfants lors de deux événements récents : le FNRS Day et la Cérémonie de mise à l'honneur des Docteurs à Thèse. Ce projet a été très bien accueilli par la communauté de l'université. Ces solutions sont en outre de nature à renforcer l'attractivité de l'université pour attirer des chercheuses et chercheurs étrangers ;
- **congés liés à la parentalité ou aux soins** : par souci d'égalité, il convient d'offrir à toutes les catégories de personnel et d'étudiant-es les mêmes facilités et les mêmes droits, en

harmonisant selon le meilleur statut (en ce compris le congé mi-temps de fin de grossesse) ;

- **remplacement systématique** en cas de congé de maternité ou de congé parental, quelle que soit la fonction exercée ;
- **meilleure information des chefs et cheffes de service** sur les droits – et les risques physiques, biologiques et chimiques – liés à la maternité et à l'allaitement ;
- limitation des **horaires de réunion** pour faciliter la vie familiale ;
- mise en place d'actions qui stimulent un **changement de mentalité** avec plus de flexibilité, plus de confiance et moins de stigmatisation vis-à-vis de la parentalité, comme c'est le cas dans les pays anglo-saxons ;
- **valorisation d'une répartition égalitaire des tâches** liées à la charge d'enfants ;
- **communication sur l'existence de locaux d'allaitement** dans les bâtiments universitaires. Le Conseil Genre et Égalité souhaite cependant rappeler, dans le même temps, le droit d'allaiter en public. Il souhaite aussi rappeler que ce local ne peut pas être confondu avec un local d'infirmerie pour des raisons sanitaires ;
- qu'il s'agisse de membres du personnel ou de la communauté étudiante, facilitation de **l'accès à l'information complète des parents** et futurs parents en matière de procédures, de risques, de droits, de facilités, etc., notamment en ce qui concerne l'adoption ;

¹⁴Cf. Plan d'action « Soutien à la parentalité » de Saint-Louis-UCLouvain (plan adopté par le CAPG le 5 juin 2018 et par le Conseil de direction le 13 septembre 2018. [cd_plan_parentalite.pdf \(usaintlouis.be\)](https://www.usaintlouis.be/cd_plan_parentalite.pdf).

Del Rio Carral, Maria ; Fusulier, Bernard, « Jeunes chercheurs face aux exigences de disponibilité temporelle », *Temporalités. Revue de sciences humaines et sociales*, [En ligne], vol. 18, 2013, <https://journals.openedition.org/temporalites/2614>.

Ackers, Louise, « Internationalisation and Equality. The Contribution of Short Stay Mobility to Progression in Science Careers », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 41, n° 1, 2020, p. 83-103.

- mise en place d'une **plateforme de contacts** *babysitting* (comme pour le covoiturage).

En ce qui concerne les étudiant·e·s, l'enjeu est de savoir dans quelles conditions une personne enceinte ou en situation de parentalité sera en mesure de poursuivre correctement et de réussir ses études. Les podcasts ne peuvent pas constituer une solution structurelle de soutien à la parentalité. Le Conseil recommande d'envisager, avec les représentant·e·s étudiants et avec les instances concernées, un ensemble de mesures d'aménagement (cours en live, sessions aménagées, sessions ouvertes, etc.) et d'en assurer la communication vers l'ensemble de la communauté étudiante. Il préconise aussi d'étudier l'opportunité de créer un statut d'étudiant·e parent (sur le modèle du statut d'étudiant·e artiste ou d'étudiant·e entrepreneur·e).

B. Ressources humaines en matière de recherche : plan d'action HRS4R

Au fil des années, l'Université de Liège a mis en place de nombreuses initiatives visant à améliorer le recrutement, les conditions de travail, le développement de carrière et les services offerts aux chercheuses et chercheurs. Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie européenne des ressources humaines pour le personnel de la recherche (HRS4R), le troisième plan d'actions¹⁵ de l'ULiège pour la période 2021-2024 comprend plusieurs mesures spécifiques liées au genre, tout comme les deux plans précédents.

Avec l'entrée en vigueur d'Horizon Europe, la dimension du genre est devenue un critère d'éligibilité avec l'obligation d'adopter un plan d'égalité des genres à compter des appels 2022 pour les entités publiques, les établissements d'enseignement supérieur publics ou privés ainsi que les organismes de recherche publics ou privés des Etats membres et Pays associés à Horizon Europe qui souhaiteraient participer à un projet Horizon Europe en tant que bénéficiaire.

Parmi les mesures prises par l'ULiège, il est prévu de suivre les actions initiées par le Gender Equality Plan (GEP) afin de les étendre à l'ensemble de l'université. Un guide¹⁶ est diffusé pour promouvoir un enseignement sensible au genre, et le partage des

bonnes pratiques est encouragé pour promouvoir l'égalité de genre dans les carrières académiques et scientifiques.

C. Égalité de genre dans le recrutement et la progression de carrière

En matière d'égalité de genre dans le recrutement et la progression de carrière, le Conseil Genre et Égalité a proposé de mettre en œuvre les actions suivantes :

- un **équilibre entre les genres pour les recrutements et pour les promotions**, au moins en ce qui concerne les candidatures. On constate cependant que les appels à candidatures ne sont pas toujours exempts de **biais de genre**. La prise de conscience de l'existence de ces biais par les membres de la commission ainsi que des instructions précises quant aux questions posées lors de l'entretien individuel sont des éléments indispensables ;
- un **monitoring** des candidatures pour les recrutements comme pour les promotions a été mis en place et permet de prendre conscience du pourcentage de femmes retenues en relation avec le pourcentage de femmes candidates, ce qui, à terme, pourrait influencer les procédures vers plus de justice ;
- les **critères de sélection** pour une candidature à l'accès ou à la promotion dans le corps académique doivent faire l'objet d'une décision institutionnelle. Il ne convient pas de se cantonner à des critères de productivité scientifique, il faut développer une **évaluation davantage qualitative** que quantitative, selon des modalités à déterminer, qui tienne notamment compte de façon plus équilibrée des fonctions d'enseignement, des motivations des personnes candidates et de leurs services à la communauté ;
- l'ULiège a déjà publié une information « **Recruter sans biais de genre** » qui présente l'orientation institutionnelle, à laquelle il serait utile de donner plus de visibilité¹⁷. Dans certaines facultés, il semble que des président·e·s de jury imposent à tous les membres du jury d'en prendre connaissance avant les délibérations sur les candidatures. Cette pratique pourrait être généralisée ;

¹⁵ Lien vers le plan d'action opérationnel 2021-2024 :

https://www.recherche.uliege.be/upload/docs/application/pdf/2021-10/operational_action_plan_2021-2024_fr.pdf

¹⁶ Lien vers le Gender Equality Plan de l'Université de Liège :

<https://www.uliege.be/upload/docs/application/pdf/2022-03/propositions-plan-action-egalite-genre.pdf>

¹⁷ https://www.uliege.be/cms/c_12962376/fr/evaluer-et-recruter-sans-biais-de-genre

- l'organisation de **formations centrées sur les biais de genre et la déconstruction des stéréotypes** existes (souvent inconscients) devrait permettre un changement de culture dans le recrutement et dans la valorisation de la diversité des profils de carrière. Le recrutement doit en effet éviter, non seulement les biais sexistes, mais aussi les autres biais, sociaux, culturels, validistes, etc. Il doit également éviter le recrutement de personnes minorisées qui seraient cantonnées à rester discrètes et silencieuses plutôt que de revendiquer la diversité, les valeurs et les positionnements qui sont les leurs ;
- dans d'autres institutions, on a pu rendre possible des évolutions de carrière plus équitables, grâce au **mentoring**. Ces pratiques de mentoring prennent en compte les aspects de carrière, de motivation et de stratégie. Certaines initiatives dans ce domaine ont été prises par le Réseau des Doctorant-es (RED), avec la mise en place d'un parrainage et d'un code de conduite interne. On peut également penser à BeWiSe¹⁴. Ce type d'initiatives doit être soutenu et assumé par les autorités¹⁵;
- **la mesure cascade** vise à lutter contre le phénomène dit du « tuyau percé » qui se manifeste par un nombre de plus en plus limité de femmes au fur et à mesure qu'on monte dans les grades académiques. Le moindre nombre de candidatures féminines aux grades plus élevés peut s'expliquer par des facteurs organisationnels et structurels et/ou par des facteurs plus individuels. La mesure « cascade » mise en place dans diverses universités allemandes et récemment à l'ULB su dérogation doit permettre de lutter contre l'érosion graduelle du nombre de femmes dans la pyramide de la carrière²⁰ en instituant la phase antérieure comme déterminante ou exemplaire pour la phase suivante. L'université de Liège ne peut actuellement l'appliquer officiellement mais elle semble désormais s'intégrer dans la pratique des commissions de promotion académique à l'université. Il est important d'en faire la publicité. Cette manière de faire devrait également inspirer les commissions de promotion en facultés ;
- un observateur ou une observatrice formé·e aux biais de genre devrait systématiquement siéger dans les **commissions de recrutement et de promotion** où une mixité raisonnable n'a pas pu être respectée en raison de l'indisponibilité de femmes susceptibles de participer aux délibérations.

¹⁴ www.bewise.be

¹⁵ Voir notamment l'outil proposé par le projet Garcia : http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/10/GARCIA_working_papers_13.pdf
BeWiSe offre aussi des possibilités de mentoring. <http://www.bewise.be/mentoring>.

¹⁶ https://www.ulb.be/medias/fichier/genre-questions-reponses_1540372643696-pdf
<https://www.ulb.be/fr/diversites/egalite-des-genres>

3.

LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU DE L'ENSEIGNEMENT

A. Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre

Cette formation en études de genre met en commun les expertises des six universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles dans ce domaine, en créant ou en fédérant des unités d'enseignement spécifiques et originales. Ce Master propose une formation multi-et interdisciplinaire dans le domaine des études de genre, en prenant appui sur une perspective intersectionnelle.

La formation met l'accent sur la compréhension des processus qui déterminent la manière dont les rapports sociaux de genre et de sexualité sont intégrés et construits dans les différents niveaux de la société et en affectent les pratiques et relations sociales, politiques et culturelles.

Le master de spécialisation en études de genre contient :

- une Unité d'Enseignement (UE) pour le mémoire (deux formules sont proposées) ;
- 5 UE obligatoires (chaque université participante en propose une) ;
- 15 crédits de cours au choix dans une liste de 56 UE proposées par toutes les universités participantes et réparties en 8 thématiques.

L'ULiège propose dix unités d'enseignement dans le master de spécialisation en études de genre²¹. Un cours est spécifique à la formation et obligatoire, et les neuf autres sont au choix et aussi proposés dans d'autres formations de l'ULiège. Mona Claro, chargée de cours à l'ULiège, préside le comité de gestion du master interuniversitaire de spécialisation en études de genre.

B. Cours proposés sur la thématique du genre et de l'égalité

Il est aujourd'hui difficile de faire le point sur **l'offre de cours** dispersée qui est proposée actuellement aux étudiantes et étudiants en matière d'études de genre. Selon la Cellule de Récolte et Analyse des Données et informations d'Utilité Stratégique (*Radius*), il est possible de *screen* les programmes de cours, comme on l'a fait pour le dossier « Zéro plagiat », mais les résultats seront très loin de la réalité. Il faudrait donc trouver d'autres moyens de repérer les enseignements qui abordent de manière significative le concept et les questions de genre.

Certaines **filières d'enseignement** et certains **contenus de cours** sont manifestement genrés, comportant une écrasante majorité de femmes ou d'hommes. Ce phénomène illustre parfaitement l'action du genre au long cours en matière de séparation et de hiérarchisation symbolique et matérielle entre masculin et féminin. Une meilleure maîtrise de ce qui se joue et se déjoue dans ces contextes permet de soutenir les efforts déjà réalisés par des services comme Réjouissiences pour le domaine des sciences et des techniques afin de rendre le recrutement dans ces matières plus hétérogène.

Le Conseil Genre et Égalité propose de mettre en place **un enseignement de base sur les mécanismes de genre, ses conséquences, ses enjeux** sur le modèle de la formation « Initiation au développement durable » développée à Gembloux avant d'être rendue obligatoire pour toute la communauté étudiante de bachelier :

²¹ Lien vers le programme détaillé des cours pris en charge à l'ULiège : https://www.programmes.uliege.be/cocoon/20232024/programmes/H3GENR01_C.html

- un cours d'*Introduction interdisciplinaire aux études de genre* a été créé au sein de la Faculté de Philosophie et Lettres ;
- un cours à option *Introduction aux études de genre* à la Faculté des Sciences Sociales a été rendu obligatoire pour les étudiant·e·s de master concerné·e·s ;
- le cours *Voir et agir au prisme du genre* devrait également être intégré dans le Certificat en formation en Développement durable qui sera bientôt organisé par l'université.

Ces cours pourraient servir de projets-pilotes pour développer une formation en études de genre inscrite dans le cursus obligatoire de l'ensemble de la communauté étudiante.

La fiche projet de monitoring sur le genre devra se pencher sur la possibilité de marquer les cours afin de faciliter l'identification des cours en lien avec la thématique du genre.

C. Thèses de doctorat sur la thématique du genre et de l'égalité

Quatre thèses de doctorat sur la thématique du genre et de l'égalité ont été défendues en 2023-2024 :

Faculté de Droit, Science Politique et Criminologie

- *Sortir de l'emprise : d'une temporalité à l'autre - Analyse compréhensive et sociocognitive du vécu des femmes victimes des stratégies de contrôle et des agirs violents d'un (ex-) partenaire dominant*, par El Guendi Sarah, Faculté de Droit, Science Politique et Criminologie;

HEC – École de Gestion

- *Opening the black box of family constitutions. An analysis of their roles, drivers and outcomes in a business family context*, par Raphaëlle Mattart
- *Les trajectoires professionnelles des femmes diplômées d'enseignement supérieur dans la Province du Haut-Katanga (RDC)*, par Kitenge Maningo Sara, HEC – Ecole de Gestion

Gembloux Agro Bio Tech

- *Développement Agricole, genre et sécurité alimentaire : une analyse comparative des ménages ruraux dans les zones montagneuses du territoire de Kalehe (RDC) et du district de Rusizi (Rwanda)*, par Neema Ciza Angélique.

D. Mémoires de fin d'études sur la thématique du genre et de l'égalité

23 mémoires sur la thématique du genre et de l'égalité ont été défendus en 2022-2023.

Faculté de Philosophie et Lettres

- *Être femme politique en Belgique sous le regard des médias. Étude du traitement médiatique d'Anne-Marie Lizin, Laurette Onkelinx et Joëlle Milquet, dans les années 1990 et 2000, au prisme du genre* de Marsin, Juliette
- *État des recherches et approche critique des études de genre et études queer dans les jeux vidéo, approfondissement des questions de genre et LGBTQIA+ dans League of Legends* de Grosjean, Faustine
- *La représentation du genre masculin et féminin dans des romans destinés aux adolescents publiés entre 2015 et 2020. Comparaison entre les maisons d'édition Mame, Talents Hauts et l'École des loisirs* de Di Cosimo, Elena
- *Les concepts de sexe et genre dans le féminisme matérialiste* de Vandelook, Mélodie
- *Une approche féministe de la féminité. Relire Le Deuxième Sexe de Simone de Beauvoir aujourd'hui* de Florine Bragagnolo

Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

- *Comment l'Union européenne utilise l'aide au développement comme politique de soft power dans le cadre de sa politique d'égalité des genres, le cas du Maroc et du Mali ?* de Lambotte, Tristan
- *Etude du sentiment d'insécurité dans les bus au centre-ville de Liège, la question du genre* de Sulbout, Sophie
- *Entre environnement et santé mentale, comprendre la radicalisation et les actes de terrorisme chez les mineurs* de Harbreteau, Lisa

Faculté des Sciences

- *Comprendre l'interaction entre les femmes et les espaces publics de quartiers de la ville de Liège* de Durguti, Eglantina

Faculté de Psychologie, de Logopédie et des Sciences de l'Éducation

- *Comment les étudiants masculins en puériculture perçoivent-ils leur identité de genre au sein d'un environnement professionnel largement féminisé, tout en envisageant leurs perspectives dans ce métier ?* de Wilmet, Jade
- *Témoignage des victimes d'agressions sexuelles : La réception du discours des personnes atypiques* de Dewispelaere, Margaux

HEC Liège – École de Gestion

- *Métiers de la cybersécurité : analyse selon le genre* de Tilman, Camille
- *L'impact du partenariat de l'ONU-Femmes et les Etats des pays du Sud dans la lutte contre la discrimination basée sur le genre : le cas d'Haïti de 2010 à 2020* de Chaperon Pierre-Louis, Magda
- *L'ODD 5 et l'intégration des femmes dans la gouvernance publique en Afrique centrale : cas du Cameroun* de Mouaha, Marie-Thérèse
- *La place de la femme dans les conseils d'administration des entreprises publiques wallonnes : entre mixité et quota* de Jossens, Rosine
- *Comment comprendre l'expérience des femmes membres des conseils d'administration ?* de In, Lia

Faculté de Sciences Sociales

- *Le ciblage des femmes, sous l'angle des acteurs de la microfinance issus d'organisations au Nord et du milieu scientifique* de Rouyr, Adélaïde
- *S'engager au féminin : comment susciter l'engagement des collaboratrices opérationnelles et non opérationnelles de la Police Intégrée pour les missions de gestion civile des crises ? Réflexion sur les motivations comme leviers à l'engagement* de Sancinito, Ségolène
- *Quel rôle le concept de safe bar peut-il jouer dans l'émancipation ou le renforcement des normes de genre ?* De Pourbaix, Christelle

Faculté d'Architecture

- *Un genre d'architecture : Démarche pour un logement plus égalitaire. Le cas de la cité Mascaux* de Howet, Esther
- *L'invisibilité des femmes architectes - Sur le cas de Liège* de Sterkendries, Justine

E. Mémoires et prix

Chaque année, plusieurs prix sont décernés pour récompenser les excellents mémoires/TFE des étudiantes et étudiants de dernière année de master.

Le prix de l'Égalité des Chances a pour but de récompenser un mémoire de master traitant d'une question liée à l'égalité des chances et, plus spécifiquement, à la lutte contre les discriminations définies dans le décret de la Communauté française du 12 décembre 2008. Ce prix concerne les domaines de compétence de la Fédération Wallonie-Bruxelles, tels que la culture, les médias et l'audiovisuel, l'enseignement, l'enfance, la jeunesse, l'aide à la jeunesse, le sport et les maisons de justice.

Le prix de l'Université des Femmes est soutenu par la Direction de l'Égalité des Chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Il récompense annuellement financièrement un mémoire de Master, un mémoire de Master de spécialisation et un travail de fin d'études de bachelier. De plus, le premier prix dans la catégorie Master bénéficie également d'une publication aux éditions de l'Université des Femmes.

Le prix François Delor vise à récompenser un travail de fin d'études qui apporte une contribution originale à l'enrichissement des connaissances sur les questions et les cultures LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués). Il a été décerné ce 21 juin 2023 à Antoine Henrotin par la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Fédération wallonne LGBTQIA+ pour son mémoire de fin d'études intitulé : *Alterner le comportement moteur vocal masculin et féminin : étude de cas en self-study*. Le jury étant composé d'académiques, de militants ou d'académiques militants, il souligne non seulement la valeur du travail, sa rigueur scientifique mais aussi l'utilité qu'il peut avoir au niveau politique et sociétal.

4.

LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU DE LA RECHERCHE

Ce chapitre met en évidence l'activité scientifique de l'ULiège dans le domaine des études de genre, abordant un large éventail de thématiques. Il recense principalement les travaux réalisés par les différentes unités de recherche et autres centres d'études de l'université, ainsi que les colloques, congrès et publications – y compris des ouvrages et des articles – de l'année 2023-2024. Ces contributions illustrent la diversité des personnes qui s'engagent quotidiennement dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, tant au sein de l'institution que dans la société.

A. Propositions du Conseil Genre et Égalité pour intégrer la dimension genre dans la recherche

Le Conseil Genre et Égalité souligne l'importance de valoriser l'approche de genre et les recherches dans ce domaine au sein de l'ULiège. À cet égard, le Conseil propose les actions suivantes :

- l'université de Liège pourrait signer la charte des panels inclusifs dans le cadre de l'organisation de colloques et congrès, comme l'ont déjà fait d'autres universités belges ;
- il est nécessaire d'incorporer les publications en études de genre dans le répertoire institutionnel ORBi afin de surveiller leur nombre. Une solution envisageable serait de sensibiliser les chercheurs et chercheuses à l'utilisation de mots-clés spécifiques élaborés dans le cadre des objectifs de développement durable, qui comprennent une dimension de genre. Une réflexion approfondie sur les mots-clés nécessaires pour englober tous les concepts liés aux études de genre devrait être menée en collaboration avec des scientifiques volontaires, l'ULiège Library et la cellule Radius ;

- pour encourager la recherche scientifique dans ce domaine, l'ULiège pourrait rétablir la création de bourses de doctorat axées sur les études de genre et allouer un budget dédié à la recherche dans ce domaine. Il est primordial d'encourager les chercheurs et chercheuses à adopter une perspective de genre dans leur travail, quel que soit leur objet d'étude, en remettant en question et en corrigeant les biais sexistes et l'androcentrisme encore trop présents ;
- l'Université devrait favoriser/imposer une plus grande diversité dans les panels de conférence en fournissant un financement plus important. Il en va de même pour le financement de projets de coopération au développement intégrant une dimension de genre ;
- pour encourager et soutenir la recherche en études de genre, l'Université pourrait instaurer un Prix annuel du meilleur mémoire ou de la meilleure thèse dans ce domaine. On pourrait notamment s'inspirer du Prix François Delor, décerné chaque année par les Maisons Arc-en-Ciel (PRISME. Fédération wallonne LGBTQIA+).

B. Les Unités de recherche et laboratoires spécialisés sur le genre et l'égalité

Plusieurs groupes mènent des travaux de recherche en études de genre et/ou les valorisent à l'ULiège.

La **Chaire internationale Mukwege**, intitulée « Violence faite aux femmes et aux filles dans les conflits », est le fruit d'une collaboration de longue date entre les chercheur-euse-s de l'Université de Liège et le Dr Denis Mukwege, lauréat du Prix Nobel de la Paix. Cette collaboration vise à comprendre, accompagner et prévenir les violences perpétrées à

l'encounter des femmes et des filles dans les conflits. Initiée par la Professeure émérite Véronique De Keyser et la Professeure Adélaïde Blavier et attachée au Centre d'expertise en Psychotraumatismes et Psychologie légale, cette chaire a pour objectif de créer un réseau international de recherche sur le thème des violences sexuelles subies par les femmes en situation de conflit.

L'**EGID** (Étude sur le genre et la diversité en gestion) est un groupe de recherche de l'Université de Liège, rattaché à l'Unité de recherche HEC-Liège École de Gestion, dirigé par Annie Cornet. Ce groupe étudie la gestion de la diversité de la main-d'œuvre dans les entreprises et les organisations, en se concentrant sur des aspects tels que la gestion des diversités et des âges, les liens entre genre et management, ainsi que la responsabilité sociétale des entreprises.

Le **Feminist&Gender Lab**, créé à l'ULiège en 2017, rassemble des doctorant·e·s dont les travaux scientifiques croisent ou concernent directement des questions féministes et de genre. Les recherches menées par les membres du groupe couvrent plusieurs disciplines de Philosophie et Lettres et de Sciences humaines. Ces chercheur·euse·s contribuent également à la réflexion sur les carrières des femmes et la prévention du sexisme à l'université.

Le **FER ULiège**, actif depuis plus de vingt ans, est un réseau de chercheur·e·s et d'enseignant·e·s spécialisé·e·s dans les Études Femmes - Études de genre à l'Université de Liège. Fondé le 8 mars 2001, le FER ULiège réunit les personnes investies dans ce domaine scientifique par le biais de leurs recherches et de leur enseignement.

PragmApolis est un groupe de recherche en Sciences Sociales qui se concentre sur l'étude de la politique en tant qu'activité de gouvernement et espace de conflits pratiques et discursifs. En plus de cela, il examine une variété de mouvements sociaux tels que le féminisme, la décroissance, l'anarchisme, l'écologie, les mouvements LGBTQIA+, et bien d'autres.

Il serait bénéfique que l'ULiège soutienne encore plus ces groupes, les rende plus visibles et valorise leurs activités de recherche.

C. La recherche sur le genre et l'égalité

Publications scientifiques

L'identification des publications ULiège sur la thématique genre et égalité²² s'est basée sur quatre thématiques principales : l'(in)égalité de genre (féminisme, sexisme, droits des femmes, masculinité, rôles de genre), les minorités de genre et d'orientation sexuelle (gay, lesbiennes, transgenres, homosexuels, non-binaire, queer, LGBTQ+), les violences basées sur le genre (mutilations génitales, mariages forcés, prostitution, abus domestiques), les biais de genre spécifiquement dans certains domaines (justice, éducation, travail, politique, leadership, santé).

136 publications scientifiques rédigées par les chercheurs et chercheuses de la communauté ont été comptabilisées en 2023.

Seuls les articles scientifiques publiés dans des revues scientifiques en 2023 sont repris ci-dessous :

Faculté de Philosophie et Lettres

Les Cahiers de Muséologie, 03 Exposer l'humanité. Les musées d'archéologie face à la problématique du genre, entre surexposition des hommes et sous-exposition des femmes. Réflexions à partir de l'Espagne et de la Belgique	Algrain, Isabelle
Sophismes masculinistes. Arguments d'un mauvais genre	Leclercq, Bruno
Poetics and Politics by Women in the Post-Soviet Space	Pitsiladis, Y; Hamilton, B; Geistlinger, M; Bermon, S; Bigard, X; et al.
« Aussy avant les filz que les filles, et les filles que les filz » : les droits successoraux des filles de famille dans la coutume de Liège et dans les actes de la pratique du xvie siècle	Silan, Marie-Sophie
Représentations et voix de femmes face à la guerre sainte au Moyen Âge. Lyrique de croisade et littérature narrative (XIIe-XVe s.)	Henrard Nadine, Raguin Marjolaine
Sounding Caribbean Literary Queerness (Review of Alison Donnell's «Creolized Sexualities»)	Bomans, Bastien
Retour à l'anormal : réflexions et enjeux de la pensée queer multidimensionnelle	Bomans, Bastien

²²La recherche des publications a été effectuée dans Orbi et dans The Lens pour l'année 2023.



Faculté de Droit, Science politique et Criminologie

Doing gender at the far right	Gustin, Archibald
From violence to desistance: a qualitative analysis of intimate partner violence perpetrators' narratives	Dziewa, Amandine; Glowacz, Fabienne
Personal strengths and resources that people use in their recovery from persistent substance use disorder	Beaulieu, Myriam; Bertrand, Karine; Tremblay, Joël; Lemaitre, André; Jauffret-Roustide, Marie
How Did the COVID-19 Pandemic Increase Salience of Intimate Partner Violence on the Policy Agenda?	Lebrun, Luce; Thiry, Aline; Fallon, Catherine
International guidelines for the prevention of sexual violence: A systematic review and perspective of WHO, UN Women, UNESCO, and UNICEF's publications.	Miele, Cécile; Maquigneau, Aurélie; Joyal, Christian; Bertsch, Ingrid; Gangi, Océane; Gonthier, Hakim; Rawlinson, Cloé; Vigourt-Oudart, Sylvia; Symphorien, et al.
Sébastien Ledoux, La Nation en récit. Des années 1970 à nos jours. Paris, Éd. Belin, coll. Histoire, 2021, 345 pages	Grandjean, Geoffrey
Femmes incarcérées au sein d'une prison belge francophone : quitter l'invisibilité pour découvrir les vulnérabilités	Doffiny, Valentine; André, Sophie
Compte-rendu de la thèse de P. Cannoot, The Right to Personal Autonomy Regarding Sex, Gender and Sexual Orientation – The Case of Belgium (Boom juridisch Antwerpen, Anvers, 2022, 348 pages)	Crosset, Elisa; Rosoux, Géraldine
Égalité et genre en politique : L'avenir incertain des actions positives en matière électorale	Crosset, Elisa
Deux c'est bien, trois c'est trop : la reconnaissance d'une troisième catégorie de « sexe neutre » laissée à la discrétion des États - Commentaire sous Cour eur. dr. h. (5e section), arrêt Y c. France, 31 janvier 2023.	Crosset, Elisa
International guidelines for the prevention of sexual violence: a systematic review and perspective.	Miele, Cécile; Maquigneau, Aurélie; Joyal, Christian; Bertsch, Ingrid; Gangi, Océane; Gonthier, Hakim; Rawlinson, Cloé; Vigourt-Oudart, Sylvia; Symphorien, Emeline; Heasman, Ainslie; Letourneau, Elizabeth; Moncany, Anne-Hélène; Lacambre, Mathieu
Mandatory membership of community-based mutual health insurance in Senegal: A national survey.	Ridde, Valéry; Gaye, Ibrahima; Ventelou, Bruno; Paul, Elisabeth; Faye, Adama
À propos des observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes concernant le huitième rapport périodique de la Belgique	Monaco Louna

Faculté des Sciences

Are adaptation strategies to climate change gender neutral? Lessons learned from paddy farmers in Northern Iran	Maryam Omid; Lashgarara, Farhad; Viira, Ants-Hannes; Kurban, Alishir; Sklenička, Petr; Janečková, Kristina; Witlox, Frank
---	---

Faculté de Médecine

L'approche syndémique appliquée à la santé des minorités sexuelles et de genre : étude de la portée	Ouafik, Maxence
Impostor syndrome in anaesthesiology primarily affects female and junior physicians.	Gisselbaek, Mia; Hontoir, Sonia; Pesonen, Anaïs E; Seidel, Laurence; Geniets, Benedicte; Steen, Evi; Barreto Chang, Odmara L; Saxena, Sarah
Sex differences in song syntax and syllable diversity in testosterone-induced songs of adult male and female canaries.	Dos Santos, Ednei B; Ball, Gregory F; Logue, David M; Cornil, Charlotte A; Balthazart, Jacques
'The forgotten sex': gender disparities in kidney disease.	Stevens, Kate I; Mallamaci, Francesca; Ortiz, Alberto; Bover, Jordi; Delanaye, Pierre; Torra, Roser; Cozzolino, Mario
Three reasons why parental burnout is more prevalent in individualistic countries: a mediation study in 36 countries.	Roskam, Isabelle; Aguiar, Joyce; Akgun, Ege; Arena, Andrew F; Arikan, Gizem; Aunola, Kaisa; Besson, Eliane; Beyers, Wim; Boujut, Emilie; Brianda, Maria Elena; Brytek-Matera, Anna; Budak, A Meltem; Carbonneau, Noémie; César, Filipa; Chen, Bin-Bin; Dorard, Géraldine; Dos Santos Elias, Luciana Carla; Dunsmuir, Sandra; Egorova, Natalia; Favez, Nicolas; et al.

Évaluation et compréhension de la coercition reproductive exercée sur les femmes : étude exploratoire auprès de professionnels de la santé en Belgique	Orban, Catherine; Goetti, Patrick; Leduc, Jean-Michel; Sandman, Emilie; Balg, Frédéric; Pelet, Stéphane; Rouleau, Dominique M
The POSI study: gender differences in 94 cases of postoperative shoulder surgery infection: results of a 7-year retrospective multicenter study.	Jenchenne, N ; Seidel, L ; Gangolf, Marjorie ; Vanlinthout, C ; Capelle, Xavier ; Emonts, P ; Grandfils, Sébastien

Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation

The correlates of statistics anxiety: Relationships with spatial anxiety, mathematics anxiety and gender	Gibeau, Rose-Marie; Maloney, Erin A.; Béland, Sébastien; Lalande, Daniel; Cantinotti, Michael; Williot, Alexandre; Chanquoy, Lucile; Simon, Jessica; Boislard-Pépin, Marie-Aude; Cousineau, Denis
Communication about children's origins among same gender adoptive parent families in Belgium, France, and Spain	Messina, Roberta; Farr, Rachel H.; Tasker, Fiona
Children Born of Conflict-Related Sexual Violence: A Review of Interdisciplinary Responses to Their Needs and Experiences	Foussiakda, Cecilia Agino; Anderson, Kimberley; Pasquero, Laura; Blavier, Adélaïde
The roles and ethics of psychosocial support workers in integrated health services for sexual and gender-based violence survivors	Amani, Clovis; Kasherwa, Alexandre, Ali; Mugisho, Gilbert; Agino Foussiakda, Cécilia; Balegamire, B.J.
Regard psychanalytique sur l'homoparentalité gay : enjeux psychiques du recours à la gestation pour autrui (GPA)	Naziri, Despina
Gendered aspirations to study math-intensive subjects: how perceived teacher expectations matter in French-speaking Belgium?	Jaegers, Doriane; Lafontaine, Dominique; Dupont, Virginie
Le sentiment de compétence parentale des mères victimes d'abus sexuel(s) infantile(s): un modèle structural	Delhalle, Manon; Blavier, Adélaïde

HEC Liège - École de Gestion

Blood and gender bias in informal care within the family	Canta, Chiara; Pestieau, Pierre; Schoenmaeckers, Jérôme
A meta-analysis of women professional evolution in sports leadership	Lotfy, Chaymaa; Bennis Bennani, Yasmina; Cornet, Annie
Emotional anticipation of high school graduation: Similarity of profiles across gender, educational track, and grade	Parmentier, Michaël; Pirsoul, Thomas; Bouchat, Pierre; Nils, Frédéric
Emotional Intelligence Profiles and Job Search Correlates in the Context of the School-to-Work Transition	Pirsoul, Thomas; Parmentier, Michaël; Nils, Frédéric
The Professional Evolution of Women in Leadership Positions in the Sports Movement: A Systematic Review	Lofty, Chaymaa; Cornet, Annie; Bennis Bennani Yasmina

Faculté des Sciences Sociales

Food hospitality and the negotiation of subjectivities through meals in the context of migration: case studies from Belgium	Clarebout, Alice; Mescoli, Elsa
International Student Experiences in Three Superdiverse Higher Education Institutions: Institutional Policies and Intersectionalities	Aksay Aksezer, Esin; Demiryontar, Birce; Dorrity, Claire; Mescoli, Elsa
Gender Differences, Trauma, and Resilience of Children Born of Rape, and Perception of Their Behavior by Parents and the Community in the East of the Democratic Republic of Congo	Foussiakda, Cécilia A.; Gavray, Claire; Mugumaarhahama, Yannick; Balegamire, Juvenal B.; Blavier, Adélaïde
Second Birth Fertility in Germany: Social Class, Gender, and the Role of Economic Uncertainty	Kreyenfeld, Michaela; Konietzka, Dirk; Lambert, Philippe; Ramos, Vincent Jerald
Explaining Variation in Compliance with Anti-FGM and Child Marriage Law in Burkina Faso	Wouango, Josephine; Ostermann, Susan L
Les voyages reproductifs vers la Tunisie : l'intime au prisme des pratiques de l'assistance médicale à la procréation	Maffi, Irene; Rouland, Betty; Wenger, Carole

Sexisme : des stéréotypes jusqu'aux violences	El Guendi, Sarah; Berrendorf, Alyson
A "Sexual Revolution" without Effective Contraception. Youth Sexuality, the Gender Gap and Changing Transitions to Adulthood in Russia (1970s – 1990s)	Claro, Mona
Does the pandemic have a gender? An exploratory study about the Perceived Impact of COVID-19 measures on women and men in Ukraine and Belarus	Matveieva, Olga; Navumau, V.; Galego, Diego; Baraban, A.

Gembloux Agro-Bio Tech

Future success and ways forward for scientific approaches on the African Great Lakes	Lawrence, Ted J.; Achieng, Alfred O.; Chavula, Geoffrey; Haninga Haambiya, Lloyd; Iteba, Jacob; Kayanda, Robert; Kaunda, Emmanuel; Ajode, Migeni Z.; Muvundja, Fabrice A.; Nakiyende, Herbert; Nyamweya, Chrisphine; Obiero, Kevin; Plisnier, Pierre Denis; Phiri, Harris; Sibomana, Claver; Smith, Stephanie
Role of farmers' entrepreneurial orientation, women's participation, and information and communication technology use in responsible farm production: a step towards sustainable food production	Shahbaz, Pomi; Haq, Shamsheerul; Abbas, Azhar; Azadi, Hossein; Boz, Ismet; Yu, Mark; Watson, Susan

Faculté d'Architecture

The place of care in a large Belgian modernist complex. The evolution of the Cité de Droixhe since its creation until today (Liège, 1954-2022)	Gloesener, Justine
--	--------------------

Séminaires

Au cours de l'année académique 2023-2024, les séminaires suivants ont été organisés :

Conseil Genre et Égalité

- **Présentation de la position du Conseil Genre et Égalité** (12 octobre 2023)

Une série de présentations a eu lieu, centrées sur les questions de genre et d'égalité au sein de l'Université. Cet événement, riche en échanges et réflexions, a débuté par la présentation du contexte des travaux du Conseil Genre et Égalité, par Florence Caeymaex, Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité. La seconde présentation a approfondi les positions du Conseil grâce aux interventions d'Antoine Henrotin, étudiant, et Grégory Cormann, Chargé de cours. Caroline Glorie, Assistante docteure à la Faculté de Philosophie et Lettres, a ensuite exploré les dynamiques entre la sphère privée et publique à l'université. Le Cercle féministe a souligné l'importance des avancées sociales et de l'engagement, tandis que le Collectif Zherot a appelé à des actions concrètes pour l'égalité. Mona Claro, Chargée de cours, est intervenue sur l'invisibilisation des femmes scientifiques en sciences sociales. L'événement s'est clôturé par une intervention de la Rectrice, Anne-Sophie Nyssen, renforçant la détermination à faire de l'université un espace inclusif et respectueux pour tous.

- **L'écriture inclusive : son usage en communication scientifique : conférence et ateliers** (10 novembre 2023)

Conférence organisée par le Bureau du personnel scientifique de la Faculté de Philosophie et Lettres en collaboration avec le Conseil Genre et Égalité ULiège. À visée formative, cette journée a eu pour but d'enrichir la réflexion en cours au sein du Conseil Genre et égalité en matière d'usage de l'écriture inclusive dans la communication scientifique. Anoushka Dufeil, formatrice en langue inclusive, a animé cet événement. Elle a proposé un atelier dynamique et interactif mêlant apports théoriques et exercices pratiques. Cet atelier avait pour but de sensibiliser les participants à l'importance de la langue inclusive et de leur fournir des outils concrets pour l'utiliser efficacement dans leurs communications quotidiennes.

- **Rencontre avec Geneviève Damas : la transidentité entre réalité et fiction, au-delà du récit** (17 mai 2024)

Le 17 mai, à l'occasion de la Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, le Conseil Genre et Égalité de l'ULiège a organisé une rencontre avec Geneviève Damas, auteure de "Strange", un roman sur la transidentité. Geneviève Damas, accompagnée notamment de Dominique Morsomme, Tim Sadzot, a discuté du rôle de l'écriture

dans le rapport à soi. L'événement a souligné l'importance de la bienveillance et du respect, tout en mettant en lumière les échanges entre personnes trans- et cisgenres pour combattre la transphobie.

- **Journée d'études et conférence de Françoise Tulkens : droits et devoirs d'une autorité universitaire face aux violences sexistes et sexuelles** (30 mai 2024)

Le Conseil Genre et Égalité a organisé une journée d'études suivie d'une conférence avec Françoise Tulkens, Professeure émérite et ancienne magistrate à la Cour européenne des droits de l'homme, sur le rôle de l'autorité universitaire face aux violences sexistes et sexuelles. La conférence était précédée d'une après-midi de travail relative aux questions d'éthique et de déontologie dans l'Enseignement supérieur en vue de la rédaction de la future charte de déontologie, de politiques d'éthique et d'égalité de l'ULiège.

Faculté de Philosophie et Lettres

- **L'écriture inclusive : son usage en communication scientifique : conférence et ateliers** (10 novembre 2023)

Coorganisé par le Conseil Genre et Égalité et le Bureau du personnel scientifique de la Faculté de Philosophie et Lettres, cette journée animée par Anouscha Dufeil visait à enrichir la réflexion en matière d'usage de l'écriture inclusive dans la communication scientifique.

- **Les 50 ans des Cahiers du GRIF** (20 et 21 novembre 2023)

Le colloque a célébré le cinquantième anniversaire de la première revue féministe francophone européenne, fondée en 1973 par un groupe de femmes basé à Bruxelles. Active jusqu'en 1997, la revue s'est aussi enracinée à Paris dans les années 1980 et a publié des textes marquants, dont le célèbre article de Joan Scott sur le concept de genre. L'événement, destiné à un large public intéressé par la théorie et l'histoire du féminisme, est organisé par le groupe de contact FNRS « Re-lire Les Cahiers du Grif », Sophia et l'Université des femmes, avec la participation de l'UR Traverses.

- **Liège ville machiste ? Où sont les femmes dans la politique liégeoise ?** (21 mars 2024)

Une conférence de Catherine Lanneau, Professeure ordinaire au Département des Sciences historiques de l'ULiège.

- **Éclairage sur le rôle politico-religieux des femmes dans l'antiquité, entre Mésopotamie et Egypte** (18 avril 2024)

Ce cours-conférence de Michele Maggio et Claudia Vennier a questionné la place des femmes dans ces sphères, examinant si elles étaient actrices du culte et politiques ou limitées à des dévotions privées. La conférence a proposé une approche comparative pour mieux comprendre le degré d'implication des femmes dans ces sociétés antiques.

Faculté de Droit, Science politique et Criminologie

- **3^e congrès : la lutte contre l'impunité des auteurs de violences faites aux femmes et aux enfants dans les conflits armés** (23 et 24 novembre 2023)

Congrès scientifique, comprenant une série de panels principalement juridiques mais également pluridisciplinaires. Les interventions ont abordé le thème de l'impunité des auteurs de violences sexuelles en période de conflit armé sous divers angles, avec une approche à la fois experte et accessible au plus grand nombre.

Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation

- **Comment se vit et se dit la sexualité aujourd'hui** (12 décembre 2023)

La cellule de recherche iSoSL a organisé une journée d'études sur les liens entre sexualité, santé mentale, psychopathologie, normes et société.

HEC Liège École de Gestion

- **Et si la diversité et l'inclusion étaient sources d'opportunités en entreprise ? Dans le cadre de Rêve Général et Liège Créative** (12 avril 2024)

Avec la participation d'Annie Cornet, Professeure ordinaire à HEC-Liège, l'atelier-conférence a exploré l'importance de la diversité et de l'inclusion en entreprise pour favoriser la créativité et attirer des talents. En utilisant des outils d'improvisation théâtrale, les participants ont identifié et déconstruit leurs biais inconscients, discuté du concept d'intersectionnalité et cherché des moyens d'améliorer les pratiques organisationnelles pour augmenter l'innovation et le bien-être au travail.

- **Économie utile pour temps plus chauds par Esther Duflo** (18 mars 2024)

Esther Duflo, Prix Nobel d'Économie, a donné une conférence à l'Université de Liège. Devant une salle comble, elle a discuté de la responsabilité financière des pays riches envers les plus pauvres, en rencontrant également étudiants et grand public. Elle a reçu les insignes de Docteur honoris causa de l'ULiège lors de cet événement.

Faculté des Sciences Sociales

- **Reflecting on ten years of LGBTQ activism in China and on the way ahead**

(15 décembre 2023)

Le conférencier, M. Peng Yanhui, chercheur indépendant, a partagé son expérience en tant que premier plaignant des litiges pour les droits LGBTQ en Chine. Il a fondé l'organisation LGBTQ Rights Advocacy China. Depuis les années 1990, la communauté LGBTQ en Chine a émergé, avec des organisations de base renforçant la communauté et plaidant pour ses droits légaux au cours des dix dernières années. M. Yanhui a partagé son expérience en tant qu'activiste LGBTQ en Chine et exploré les perspectives du mouvement LGBTQ dans un contexte difficile.

Faculté d'Architecture

- **Architecture et care** (23 juin 2023)

La conférence animée par Justine Gloesener (ULiège) explore l'histoire et l'évolution de la Cité de Droixhe, un grand ensemble moderniste liégeois, sous l'angle du genre et du care. En s'appuyant sur des recherches dans les archives du projet et des entretiens avec les habitants, elle vise à mettre en lumière des aspects souvent négligés pour envisager une ville plus féministe, égalitaire, et attentive à ses usagers et à l'environnement.

FER ULiège

Le FER ULiège a aussi organisé un ensemble d'activités et de conférences sur le thème « genre, santé et médecine », le but étant de mettre en dialogue de nouvelles facultés autour de la réflexion sur le genre :

- **Les déterminants de la santé et du bien-être : dans les métiers d'aide et soins à domicile** (14 décembre 2023)

La Professeure Analisa Casini de l'UCLouvain a présenté une étude sur les travailleuses

de l'aide et des soins à domicile, un secteur largement féminin, lors d'une conférence organisée par le FER ULiège sur la santé et la médecine sous l'angle du genre. L'étude, appelée HoneyPot, se penche sur les facteurs de risques et de protection liés au bien-être et à la santé mentale et physique des travailleuses. Elle met en lumière le conflit famille-travail et propose des recommandations pour améliorer les conditions de travail dans ce secteur.

- **Avortement : quels rôles pour les sages femmes** (12 février 2024)

Animée par Camille Maes, la table ronde a exploré le rôle potentiel des sages femmes dans la pratique de l'avortement en Belgique. Avec la participation de Murielle Conrard, sage-femme, et des sociologues Aurélie Aromatario et Myriam Borel, le débat a porté sur les défis d'accès à l'avortement et sur l'opportunité d'impliquer les sages femmes dans ce service. La discussion a examiné les enjeux nationaux, les arguments en faveur de l'extension de la pratique aux sages femmes et les positions des différents professionnels de la santé concernés.

- **Dissuader sans interdire. Des gynécologues et des psychologues au service de la politique anti-avortement sous Poutine (premiers résultats de l'enquête IVG-RUSS)** (26 juin 2024)

Le séminaire, organisé par Pragmapolis en collaboration avec le FER ULiège, a présenté certains des premiers résultats de l'enquête IVG-RUSS, menés par Lenny Smirnova et Mona Claro. Cette recherche examine les consultations pré-avortement obligatoires en Russie, instaurées dans le cadre de la politique nataliste depuis 2007. Ces consultations, qui peuvent être assurées par des médecins, des psychologues ou des prêtres orthodoxes, visent à réduire le nombre d'avortements avec un objectif de 15% des femmes renonçant à leur demande.

La nouvelle thématique annuelle retenue par le FER ULiège en 2024 concerne les inégalités sociales, la pauvreté, le sans-abrisme et l'exclusion sous l'angle du genre.

- **L'Intersectionnalité : un outil nécessaire pour mieux comprendre les réalités complexes des femmes** (28 mars 2024)

Nouria Ouali, experte en sociologie et membre du Centre METICES de l'ULB, a présenté un exposé sur l'intersectionnalité à l'invitation

du FER ULiège. Elle a expliqué comment cette approche aide à comprendre les tensions et les divisions liées au racisme, au sexisme, au classisme et à l'homophobie, tout en donnant la parole aux groupes marginalisés et en les réaffirmant comme des acteurs politiques à part entière.

UNIC

Le projet d'Université Européenne UNIC réunit des universités situées dans des villes post-industrielles : Bilbao, Bochum, Cork, Istanbul, Oulu, Rotterdam, Zagreb, Malmö, Lodz et Liège. Ce projet institutionnel vise à promouvoir le rôle de ces universités comme actrices de la transition sociale, technologique et économique, et comme moteurs de l'inclusion dans des régions caractérisées par la super-diversité de leurs populations. Dans ce cadre, des city labs sont organisés pour créer des lieux de rencontre pour échanger des connaissances dans et avec les villes universitaires. L'ULiège est active dans le groupe de travail UNIC « Diversity & inclusion » grâce à la présence de Céline Mathy.

- **Gender and equality from an institutional perspective: Strategies and actions Virtual Meeting Platform** (6 juin 2023)

UNIC CityLabs a organisé un événement en ligne sur le thème du genre et de l'égalité. L'événement est organisé par UNIC Liège, Deusto et Bochum. Le genre est exploré d'un point de vue institutionnel avec des experts de l'alliance UNIC et différentes stratégies et actions sont présentées. L'événement se concentre sur une présentation générale et est suivi d'une table ronde avec des actions spécifiques et des points de vue de chaque université. Les intervenants sont les suivants :

- › Prof. Farah Shaik, Université de Liège (Faculté des Sciences Sociales), Belgique
- › Prof. Florence Caeymaex, Université de Liège (Faculté de Philosophie et Lettres), Belgique
- › Prof. Heike Kahlert, Université Ruhr Bochum, Allemagne
- › Prof. Dolores Morondo, Université de Deusto, Espagne

5.

LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES DANS LE DOMAINE DES SERVICES À LA COMMUNAUTÉ

La création du Conseil Genre et Égalité témoigne de l'engagement citoyen fort de la communauté de l'ULiège en faveur de la promotion des femmes et de l'égalité de genre, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'université. Tout au long de l'année académique 2023-2024, diverses activités ont été organisées dans cette optique, telles que des animations, des projections cinématographiques, des colloques et des conférences. Ces initiatives ont été lancées par un éventail de groupes, allant des Autorités académiques de l'Université aux cercles et bureaux étudiants. Enfin, les travaux du Comité femmes et sciences sont également mentionnés en conclusion de ce chapitre.

A. La présence de services de prévention des violences en contexte festif dans le cadre de l'Unifestival

Pour tendre vers un festival plus safe pour tous·te·s, mais également pour valoriser la culture de la fête et du consentement, les personnes responsables de l'Unifestival ont travaillé avec les services de prévention de la ville de Liège. L'objectif des services de prévention de la ville est d'être présent de façon visible avec un stand sur le site du festival et de seconder les membres de la sécurité et du cercle afin de créer un endroit à l'écart, calme et sécurisé, accessible pour se reposer, discuter ou passer un appel (taxi, médecin, parent, ami·e).

B. Focus Groupes pour Favoriser la Mobilité Active des Femmes en Wallonie – du 12 au 14 décembre 2023

Dans le cadre d'une recherche conjointe menée par l'IWEPS (Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique) et l'Unité de Recherches de la Faculté d'Architecture de l'Université de Liège (URA), deux focus groupes ont été organisés pour explorer la mobilité active des femmes en Wallonie. Les séances se sont tenues les mardi 12 décembre et jeudi 14 décembre sur les campus du Sart Tilman et du 20-Août durant la pause de midi, avec un lunch léger offert aux participantes.

Ces groupes de discussion ont rassemblé des femmes qui se déplacent peu ou pas à pied ou à vélo dans leur quotidien. Elles ont partagé leurs expériences et points de vue, contribuant ainsi à identifier des actions concrètes et durables visant à promouvoir l'égalité de genre en matière de mobilité active et à favoriser l'inclusion de toutes et de tous. Ces échanges ont été enrichissants et ont permis de recueillir des données précieuses pour développer des solutions adaptées aux besoins spécifiques des femmes en matière de mobilité active en Wallonie.

¹⁸ Lien vers le site du collectif À nous la nuit : <https://anouslanuit.be/>

C. Atelier WIKI Femmes et Sciences – du 5 février au 8 mars 2024

L'Université de Liège est engagée dans la sensibilisation aux questions de genre et a établi un partenariat avec Wikimedia Belgique pour aborder le fonctionnement de l'encyclopédie collaborative Wikipédia et mettre en avant la contribution des femmes scientifiques au sein de cette plateforme. Un « Atelier Wiki Femmes et Sciences » a été proposé aux élèves de 5^{ème} et 6^{ème} secondaire, ainsi qu'à leurs enseignant·e·s, dans le but d'écrire des profils de femmes scientifiques afin de combattre les biais de genre présents dans cette encyclopédie. Cet atelier est encadré par Réjouissances, des représentant·e·s de l'ULiège, des étudiant·e·s et un·e membre de Wikimedia Belgique.

D. Lecture Unique en son genre, organisée par le Feminist Gender Lab – 12 décembre 2023

« Unique en son genre » est un projet proposant des lectures de textes engagés présentées par des artistes drag et des artistes de cabaret dans différents lieux culturels de Liège. Ce projet est une expérience ouverte à tou·te·s pour laisser libre cours à l'imagination, au débat, à la curiosité, célébrer la différence et évoquer les questions de genre. « Unique en son genre » est porté et soutenu par la Maison Arc-en-Ciel de Liège.

E. Les Cahiers du Grif : Gros plan sur la première revue féministe francophone – Le Quinzième Jour, 16 janvier 2024

Les Cahiers du Grif, lancés en novembre 1973 par un groupe de femmes, dont la célèbre philosophe belge Françoise Collin, ont rapidement rencontré un grand succès. Publiée pour les femmes, cette revue intellectuelle et politique abordait des questions sociales et culturelles variées. En 1978, elle était tirée à plus de 7000 exemplaires et diffusée internationalement. Caroline Glorie (Faculté de philosophie et lettres), inspirée par les contributions de sa grand-mère Jacqueline de Groote et les archives de Laurence Taminiaux, la fille de Collin, a approfondi son intérêt pour cette revue. Elle a organisé un séminaire interuniversitaire en 2019, aboutissant à la création d'un groupe FNRS puis, en 2023, à un livre pour les 50 ans de la revue, coordonné par elle-même et Teresa Hoogeveen, *La première revue féministe francophone. Les Cahiers du Grif* (Les Impressions

Nouvelles, 2023). Ce livre, rassemblant des analyses et des documents, retrace l'histoire et l'importance des *Cahiers du Grif*, aujourd'hui disponibles sur la plateforme Persée.

F. Alzheimer : des pistes innovantes pour détecter la maladie – 1er février 2024

Christine Bastin (F.R.S.-FNRS, ULiège) a reçu une bourse de 300.000 euros de Stop Alzheimer pour aider à détecter plus tôt les premiers signes de la maladie d'Alzheimer et ainsi maximiser l'efficacité des traitements actuels.

En Belgique, une personne sur cinq, et jusqu'à une femme sur trois, développera une forme de démence. Parmi les différentes manifestations de la démence, sept sur dix concernent la maladie d'Alzheimer. Les rares traitements existants ne sont efficaces que si la maladie est diagnostiquée précocement. C'est pourquoi Christine Bastin, maître de recherches F.R.S.-FNRS au GIGA CRC In vivo Imaging de l'Université de Liège (ULiège), explore actuellement de nouvelles pistes pour une détection précoce de la maladie.

G. La Fabrique des possibles : Sophie Trachte : bâtir la transition – 7 février 2024

Sous le label de la Fabrique des Possibles, cet entretien avec Sophie Trachte, professeure de construction et rénovation durable, circulaire et performance à la Faculté d'Architecture de l'ULiège, se dévoile. Alors que le réchauffement climatique nous contraint à adopter une sobriété énergétique accrue, Sophie Trachte voit une opportunité formidable : celle de réinventer nos approches pour que la construction et la rénovation deviennent synonymes d'une gestion éco-responsable des ressources et des déchets.

H. Rencontres d'une vie sur les bancs de l'Université : Témoignages d'anciens et anciennes étudiant·es – 14 février 2024

Le service Communication de l'ULiège a profité de la Saint Valentin pour publier des témoignages d'anciens et d'anciennes étudiant·es qui se sont aimé·es sur les bancs de l'Université. Les couples sélectionnés étaient de tous les âges et de tous les genres.

I. Apprendre à réagir en tant que témoin de harcèlement dans l'espace public – 19 février 2024

Dans le cadre de la Sem'AIME, le service Qualité de Vie des Affaires étudiantes a proposé une formation en ligne, STAND UP, pour agir contre le harcèlement et l'agression dans l'espace public. Cette formation visait à conscientiser les témoins et à leur fournir des outils concrets et faciles à utiliser pour intervenir en toute sécurité. Elle abordait la compréhension du harcèlement et enseignait la méthode des 5D (Distraire, Déléguer, Documenter, Différer, Diriger) pour réagir efficacement. La participation était gratuite.

J. Cinq jeunes diplômées de l'ULiège lauréates des HERA Awards 2024 – 12 mars 2024

L'édition 2024 des HERA Awards, organisée par la Fondation pour les Générations Futures, a récompensé cinq jeunes diplômées pour leurs travaux de fin d'études exemplaires sur la "transformation du monde". Les lauréates (Coralie Muylaert, Salomé Charles, Solenn Nguyen Vien, Juliette Baps, Nolween Lechien) ont été distinguées dans les catégories Special HERA Award, Sustainable Democracy, Sustainable Food Systems, Sustainable & Responsible Finance, et Sustainable Health. La cérémonie de remise des prix s'est tenue le jeudi 25 avril à l'Université de Mons, célébrant ainsi leur engagement à intégrer des approches transversales de développement durable dans leurs recherches académiques.

K. Podcast | Jacqueline Vander Auwera : À l'ombre du volcan – Mars 2024

Dans ce nouvel épisode du podcast « À la source », Jacqueline Vander Auwera, Professeure de pétrologie et géochimie à l'ULiège, est mise à l'honneur. Titulaire d'une maîtrise en Sciences à l'Université de Bruxelles et d'un doctorat à l'UCLouvain dans le cadre d'un projet européen sur les gisements de matières premières, elle dirige aujourd'hui le laboratoire de Géologie et géochimie de l'ULiège tout en enseignant au Département de géologie de la Faculté des Sciences.

L. Spectacle « Rébecca » : la fête aux clichés de genre · Impro intime, drôle et engagée – 28 mars 2024

Le Conseil Genre et Égalité de l'Université a récemment invité étudiants, étudiantes et personnel à assister au spectacle d'improvisation « Rébecca », présenté par la Cie qui pétille. S'inspirant des échanges avec le public, la Cie qui pétille a créé des histoires drôles, dramatiques, folles, authentiques et pétillantes, déconstruisant les clichés de genre sous toutes leurs formes. Les comédiennes ont utilisé la magie de l'improvisation théâtrale pour offrir un regard incisif et malicieux sur le sexisme dans notre société, offrant ainsi un spectacle d'improvisation intime, drôle et engagé.

Le spectacle mettait en vedette Maïder Dechamps, Mélissa Motheu, Laura Matthys et Peggy Pexy Green.

M. Scène slam « Genre et égalité » dans le cadre du Festival RÊVE GÉNÉRAL - 11 avril 2024

Le jeudi 11 avril, le collectif liégeois L-SLAM et le Conseil Genre et Égalité de l'ULiège ont organisé une scène slam dans le cadre du cycle d'ateliers « Genre et Égalité ». Cet événement a permis aux participant·es de présenter leurs textes poétiques, centrés sur la thématique du genre. Les performances ont eu lieu dans une ambiance respectueuse et bienveillante, offrant un espace d'expression libre et ouvert à tous, même aux personnes extérieures à l'université. L'initiative visait à promouvoir la poésie urbaine et à sensibiliser le public aux questions de genre à travers des créations personnelles et des partages publics sans décor ni musique. La soirée s'est poursuivie avec un drink convivial.

N. Spectacle « Marche salope » de Céline Chariot · Entrée gratuite pour la communauté ULiège dans le cadre du Festival RÊVE GÉNÉRAL

Le spectacle proposé par Céline Chariot, dans le cadre du festival « Rêve Général », se base sur l'origine provocatrice de la SlutWalk, née en réaction à des propos polémiques sur le viol. À travers une combinaison unique de texte, performance et silence, Chariot crée un acte de résistance poétique. Son œuvre explore la question du viol non pas par

la colère, mais par des constats et des statistiques, évitant la fiction édulcorée pour une approche documentée et poétique. En mêlant réalisme et onirisme, elle aborde aussi l'amnésie traumatique, offrant un regard accessible et puissant sur ce sujet crucial.

O. Spectacle « Classement sans suite » de Théâtre CREAMOVA· Master class et représentation dans le cadre du Festival RÊVE GÉNÉRAL

“Classement sans suite” est une pièce universelle qui donne voix à toutes les victimes de violences sexuelles à travers cinq personnages symboliques : la victime, l'agresseur, l'entourage, les associations d'aide et les institutions judiciaires. Chaque acteur incarne toutes les facettes de leur parcours, offrant un regard poignant sur une société où la lutte contre la culture du viol reste essentielle malgré des progrès dans la prise en charge des victimes par la justice.

P. Mise à disposition d'un outil de sensibilisation aux violences sexistes, de genre et au harcèlement – 7 mai 2024

Le Conseil Genre et Égalité de l'Université de Liège lance son violentomètre : un outil essentiel pour sensibiliser et prévenir les violences sexistes et de genre ainsi que le harcèlement au sein de notre institution. Téléchargeable en ligne et disponible à la Fédé, cet instrument permet de mesurer et d'identifier les situations inappropriées dans les relations personnelles, professionnelles et pédagogiques. Adapté spécifiquement pour le contexte académique et professionnel, il vise à transformer les environnements de travail en encourageant une prise de conscience et des actions concrètes contre ces violences. Il a été distribué aux étudiant·es devant les grands amphithéâtres le 7 mai 2024.

Q. Enquête sur le sentiment de sécurité des étudiant·es à l'ULiège

Dans le cadre d'un mémoire de master en criminologie, une enquête a été menée pour identifier les besoins et les attentes des étudiant·es concernant la sécurité sur le campus. Le questionnaire a été diffusé auprès des étudiant·es.

Les résultats de cette étude seront communiqués au Poste Central d'Alarme de l'Université et contribuera à identifier des axes d'amélioration de la sécurité à l'Université de Liège.

R. Mois des fiertés à Gembloux – Mai 2024

Le groupe Zherot a organisé une série d'activités sur le campus de Gembloux dans le cadre du mois des fiertés :

- › le jeudi 9 mai, Pride de Gembloux à l'Espace Senghor, présence de stands d'artisan·e·s et d'étudiant·e·s avec organisation d'une tombola). L'organisation finale de l'évènement a été reprise par un groupe d'étudiant·e·s avec Zherot en soutien.
- › Le jeudi 23 mai, installation du Coin Lecture Engagé dans le restaurant universitaire sur le campus de Gembloux.
- › Le lundi 27 mai, Organisation d'une formation contre les violences sexistes et sexuelles en collaboration avec Vie Féminine pour le personnel de Niveau 1. La formation était complète. Le nombre de places a été augmenté pour répondre aux demandes d'inscriptions !

S. Projection de Cinéma documentaire : « Querying Nature » – 16 mai 2024

Dans le cadre de la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, le service Qualité de Vie des Affaires étudiantes de l'ULiège a organisé une projection du documentaire « Querying Nature » au cinéma Sauvenière, le jeudi 16 mai. La séance, proposée à un tarif préférentiel, a été suivie d'une discussion interactive avec une représentante des CHEFF - Fédération des jeunes LGBTQIA+.

T. Participation à la COGES

La commission genre en enseignement supérieur (CoGES), visée à l'article 40, alinéa 1er, 13° du décret, est chargée de traiter de la thématique du genre dans l'enseignement supérieur et de soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans leur lutte contre les discriminations genrées.

Ses missions, telles que validées le 25 mai 2021 par le Conseil d'administration de l'ARES, sont :

- › formuler des avis et des recommandations sur les questions liées au genre dans le domaine de l'enseignement supérieur, sur demande du Gouvernement ou des instances de l'ARES, voire à l'initiative de ses membres ;
- › soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans la sensibilisation et l'appropriation des questions de genre, en ce compris la formation continue du personnel et des Directions de l'enseignement supérieur sur les thématiques relatives au genre ;
- › soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans la lutte contre les discriminations genrées et les violences sexuelles et sexistes ;
- › promouvoir une représentation équilibrée des genres dans les instances de décision et dans l'ensemble des catégories de personnel ;
- › favoriser l'attractivité des filières souffrant d'une ségrégation genrée ;
- › promouvoir l'intégration de la dimension genre dans l'ensemble des cursus, des formations, des contenus et de la recherche dans l'enseignement supérieur ;
- › sensibiliser aux biais de genre dans les processus de sélection et de promotion de toutes les catégories de personnel des établissements d'enseignement supérieur ;
- › promouvoir une articulation harmonieuse des temps de vie dans l'enseignement supérieur et proposer des pistes concrètes à cet effet ;
- › favoriser l'échange d'informations et de pratiques entre les établissements d'enseignement supérieur, le Comité Femmes et Sciences, l'administration, les ministres compétent·es pour l'enseignement supérieur, pour la recherche scientifique et pour les droits des femmes, et les instances concernées en la matière au niveau européen.

Florence Caeymaex, conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité, y représente l'Université de Liège.

U. Participation à la Conférence des Personnes de Contact Genre

La Conférence des Personnes Chargées de la Gouvernance (PCG) a pour mission de coordonner et soutenir les PCG dans l'accomplissement de leurs fonctions, en mettant l'accent sur l'information,

la sensibilisation et la mise en réseau. Elle vise également à partager des informations, échanger des bonnes pratiques et développer des projets communs. De plus, elle contribue à l'élaboration d'un état des lieux transversal sur l'égalité de genre dans l'enseignement supérieur et la promotion sociale.

Hébergée par l'ARES, la Conférence des PCG regroupe les PCG des universités, des hautes écoles, des écoles supérieures des arts, ainsi que celles du F.R.S.-FNRS et de la promotion sociale. Les PCG participent activement aux travaux et aux échanges de pratiques et d'expériences dans le cadre du programme de travail du Comité Femmes et Sciences et de la Commission Genre en Enseignement Supérieur (CoGES). À ce titre, la Conférence des PCG est représentée au sein du Comité Femmes et Sciences.

La co-présidence de la Conférence est assurée par Selma Bellal et Aline Gheysens.

Durant l'année académique 2023-2024, trois réunions plénières se sont tenues et deux sous-groupes de travail ont été créés afin d'établir un canevas minimum commun des rapports de l'état d'égalité de genre et travailler sur le développement d'un site internet dédié aux partages des ressources entre les PCG.

V. Participation au Comité Femmes et Sciences

Le Comité femmes et sciences (CF&S) a été créé par le Décret de la Communauté française du 10 mars 2016 et est rattaché à l'ARES (Académie de recherche et d'enseignement supérieur). Son objectif principal est de favoriser et d'améliorer la parité entre les femmes et les hommes dans les carrières scientifiques et académiques. Chaque université est représentée au sein du comité, avec actuellement l'ULB à la présidence, représentée par Laurence Rosier. Éléna Chane-Alune, Personne de Contact Genre pour l'ULiège, ainsi que Angélique Léonard et Marie-Laure Fauconnier, académiques de l'ULiège, en sont également membres.

Afin de célébrer la Journée internationale des femmes et des filles de science, le Comité femmes et sciences organise le 11 février 2024 une matinée d'étude sur le thème « Genre et santé ». Cette matinée est suivie d'une présentation des travaux lauréats du Prix CF&S 2023 de la recherche.

Les projets de recherche primés en 2023 sont les suivants :

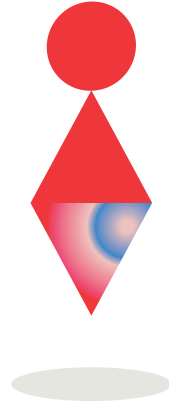
Les prix ont été décernés comme suit :

- › premier prix : Attribué à Anne-Isabelle Thuysbaert, de l'UCLouvain, pour son travail de recherche intitulé « Le droit face aux violences obstétricales : Analyse comparée et prospective en sciences juridiques, mobilisant les théories de l'action stratégique et les Legal Consciousness Studies ». Elle a reçu un montant de 3000€ ;
- › deuxième prix : Attribué à Angélique Ibañez Aristondo, de l'UNamur, pour son travail de recherche intitulé « Lutter contre les violences faites aux femmes au Sénégal : pour une histoire située et “d'en bas” d'une urgence sanitaire et sociale ». Elle a reçu un montant de 2000€ ;
- › Troisième prix : Attribué à Sarah El Guendi, de l'ULiège, pour son travail de recherche intitulé « Sortir de l'emprise d'une temporalité à l'autre - Analyse compréhensive et sociocognitive du vécu de femmes victimes des stratégies de contrôle et des agirs violents d'un (ex-) conjoint dominant ». Elle a reçu un montant de 1000€.

Le jury était composé des membres suivants : Laurence Rosier (présidente du CF&S - ULB), Baptiste Dethier (vice-président du CF&S - F.R.S-FNRS), Dimitri Cauchie (UMons), Jean-Christophe Leloup (ULB), Juliette Ferry-Danini (UNamur) et Isaline Mallet (asbl Femmes et Santé).

Le Comité a également formulé différents avis et propositions sur divers sujets, tels que la modification du décret concernant la représentation des Personnes de contact genre, la modification de l'annexe II du décret « Paysage » concernant le genre dans l'intitulé des grades, la présence des femmes dans la recherche, la révision de la clé ARC du décret du 30 janvier 2014, ainsi que la mise en œuvre de la réforme de la formation initiale des enseignant·e·s (RFIE). En 2024, le comité a rédigé un mémorandum²³ proposant un ensemble de recommandations pour favoriser les femmes de sciences à l'attention des autorités de tutelle, des autorités académiques et des partis politiques. ■

²³Lien vers le mémorandum du Comité Femmes et Sciences : <https://www.ares-ac.be/images/publications/CFS-memorandum-2024-VF.pdf>



Annexes statistiques²⁴

—

²⁴Dans les tableaux suivants, par convention, les pourcentages relatifs à des effectifs de moins de cinq personnes sont repris entre parenthèses.

Tableau 1 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège pour l'année académique 2023-2024

	2023- 2024	
	N	%
Femmes	15669	59%
Hommes	11047	41%
TOTAL	26716	100 %

Tableau 2 : Étudiant·e·s diplômé·e·s à l'ULiège pour l'année académique 2022-2023

	2022 - 2023	
	N	%
Femmes	1240	60 %
Hommes	837	40%
TOTAL	2077	100 %

Tableau 3 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2023-2024 (en %)

	Femmes		Hommes		Total N
	N	%	N	%	
Art et sciences de l'art	6	100 %		0 %	6
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	47	69 %	21	31 %	68
Art	53	72 %	21	28 %	74
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	921	74 %	331	26 %	1252
Sciences de la motricité	546	47 %	625	53 %	1171
Sciences de la santé publique	292	75 %	99	25 %	391
Sciences dentaires	125	61 %	80	39 %	205
Sciences médicales	1303	61 %	820	39 %	2123
Sciences vétérinaires	1209	78 %	351	23 %	1560
Santé	4396	66 %	2306	34 %	6702
Art de bâtir et urbanisme	697	56 %	548	44 %	1245
Sciences	892	42 %	1252	58 %	2144
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	607	47 %	679	53 %	1286
Sciences de l'ingénieur et technologie	434	25 %	1291	75 %	1725
Sciences et techniques	2630	41 %	3770	59 %	6400
Criminologie	170	75 %	56	25 %	226
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	276	54 %	236	46 %	512
Information et Communication	397	67 %	197	33 %	594
Langues, Lettres et Traductologie	680	75 %	228	25 %	908
Philosophie	30	31 %	66	69 %	96
Sciences économiques et de gestion	1387	45 %	1698	55 %	3085
Sciences juridiques	1055	70 %	459	30 %	1514
Sciences politiques et sociales	785	61 %	508	39 %	1293
Sciences psychologiques	1948	84 %	375	16 %	2323
Sciences humaines et sociales	6728	64 %	3823	36 %	10551
Total	13807	58 %	9920	42 %	23727

Tableau 4 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège dans le premier cycle de base par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2023-2024 (en %)

	Femmes		Hommes		Total N
	N	%	N	%	
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	585	75 %	200	25 %	785
Sciences de la motricité	409	47 %	462	53 %	871
Sciences dentaires	70	61 %	44	39 %	114
Sciences médicales	407	61 %	264	39 %	671
Sciences vétérinaires	466	79 %	126	21 %	592
Santé	1936	64 %	1096	36 %	3032
Art de bâtir et urbanisme	487	56 %	377	44 %	864
Sciences	382	38 %	635	62 %	1017
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	215	43 %	287	57 %	502
Sciences de l'ingénieur et technologie	181	23 %	602	77 %	783
Sciences et techniques	1265	40 %	1901	60 %	3166
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	157	49 %	165	51 %	322
Information et Communication	232	63 %	134	37 %	366
Langues, Lettres et Traductologie	427	77 %	130	23 %	557
Philosophie	12	26 %	35	74 %	47
Sciences économiques et de gestion	629	44 %	810	56 %	1439
Sciences juridiques	755	73 %	281	27 %	1036
Sciences politiques et sociales	354	59 %	248	41 %	602
Sciences psychologiques	1435	85 %	257	15 %	1692
Sciences humaines et sociales	4000	66 %	2060	34 %	6060
Total	7201	59 %	5055	41 %	12256

Tableau 5 : Diplômé·e·s dans le premier cycle de base par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2022-2023 (en %)

	Femmes		Hommes		Total N
	N	%	N	%	
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	93	82 %	21	18 %	114
Sciences de la motricité	91	49 %	94	51 %	185
Sciences dentaires	10	43 %	13	57 %	23
Sciences médicales	101	64 %	56	36 %	157
Sciences vétérinaires	117	81 %	27	19 %	144
Santé	412	66 %	211	34 %	623
Art de bâtir et urbanisme	72	55 %	60	45 %	132
Sciences	43	37 %	74	63 %	117
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	66	55 %	53	45 %	119
Sciences de l'ingénieur et technologie	66	31 %	149	69 %	215
Sciences et techniques	247	42 %	336	58 %	583
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	23	68 %	11	32 %	34
Information et Communication	40	71 %	16	29 %	56
Langues, Lettres et Traductologie	89	80 %	22	20 %	111
Philosophie	5	56 %	(4)	44 %	9
Sciences économiques et de gestion	124	50 %	123	50 %	247
Sciences juridiques	72	70 %	31	30 %	103
Sciences politiques et sociales	53	54 %	45	46 %	98
Sciences psychologiques	175	82 %	38	18 %	213
Sciences humaines et sociales	581	67 %	290	33 %	871
Total	1240	60 %	837	40 %	2077

Tableau 6 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège dans le deuxième cycle de base par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2023-2024 (en %)

	Femmes		Hommes		Total N
	N	%	N	%	
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	49	68 %	23	32 %	72
Total Art	49	68 %	23	32 %	72
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	199	77 %	61	23 %	260
Sciences de la motricité	157	46 %	185	54 %	342
Sciences de la santé publique	284	76 %	92	24 %	376
Sciences dentaires	31	63 %	18	37 %	49
Sciences médicales	307	63 %	178	37 %	485
Sciences vétérinaires	670	78 %	186	22 %	856
Total Santé	1647	70 %	719	30 %	2366
Art de bâtir et urbanisme	201	54 %	170	46 %	371
Sciences	326	46 %	383	54 %	709
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	220	54 %	189	46 %	409
Sciences de l'ingénieur et technologie	181	28 %	456	72 %	637
Total Sciences et techniques	928	44 %	1198	56 %	2126
Criminologie	173	75 %	59	25 %	232
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	103	69 %	46	31 %	149
Information et Communication	177	74 %	62	26 %	239
Langues, Lettres et Traductologie	234	77 %	68	23 %	302
Philosophie	13	38 %	21	62 %	34
Sciences économiques et de gestion	733	45 %	895	55 %	1628
Sciences juridiques	290	70 %	125	30 %	415
Sciences politiques et sociales	373	63 %	223	37 %	596
Sciences psychologiques	522	84 %	97	16 %	619
Total Sciences humaines et sociales	2615	62 %	1592	38 %	4207
Autre	341	82 %	74	18 %	415
Autre - RFIE	341	82 %	74	18 %	415
Total	5580	61 %	3604	39 %	9184

Tableau 7 : Diplômé·e·s dans le deuxième cycle de base par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2022-2023 (en %)

	Femmes		Hommes		Total N
	N	%	N	%	
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	9	75 %	(3)	25 %	12
Art	9	75 %	(3)	25 %	12
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	103	79 %	28	21 %	131
Sciences de la motricité	73	52 %	67	48 %	140
Sciences de la santé publique	80	84 %	15	16 %	95
Sciences dentaires	18	69 %	8	31 %	26
Sciences médicales	79	59 %	55	41 %	134
Sciences vétérinaires	199	78 %	56	22 %	255
Santé	552	71 %	229	29 %	781
Art de bâtir et urbanisme	59	64 %	33	36 %	92
Sciences	121	47 %	137	53 %	258
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	82	55 %	66	45 %	148
Sciences de l'ingénieur et technologie	92	33 %	186	67 %	278
Sciences et techniques	354	46 %	422	54 %	776
Criminologie	50	83 %	10	17 %	60
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	21	62 %	13	38 %	34
Information et Communication	52	85 %	9	15 %	61
Langues, Lettres et Traductologie	98	74 %	34	26 %	132
Philosophie	7	58 %	5	42 %	12
Sciences de l'éducation et Enseignement	63	89 %	8	11 %	71
Sciences économiques et de gestion	307	49 %	322	51 %	629
Sciences juridiques	109	70 %	46	30 %	155
Sciences politiques et sociales	100	62 %	61	38 %	161
Sciences psychologiques	179	89 %	23	11 %	202
Sciences humaines et sociales	986	65 %	531	35 %	1517
Total	1901	62 %	1185	38 %	3086

Tableau 8 : Premières inscriptions pour le Doctorat à l'ULiège par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2022-2023 (en %)

	Femmes		Hommes		Total N
	N	%	N	%	
Art et sciences de l'art	(1)	100 %		0 %	(1)
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	(2)	67 %	(1)	33 %	(3)
Art	(3)	75 %	(1)	25 %	(4)
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	28	74 %	10	26 %	38
Sciences de la motricité	(3)	50 %	(3)	50 %	6
Sciences de la santé publique	(2)	67 %	(1)	33 %	(3)
Sciences dentaires		0 %	(1)	100 %	(1)
Sciences médicales	14	70 %	6	30 %	20
Sciences vétérinaires	13	68 %	6	32 %	19
Santé	60	69 %	27	31 %	87
Art de bâtir et urbanisme	6	100 %		0 %	6
Sciences	30	42 %	42	58 %	72
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	29	43 %	38	57 %	67
Sciences de l'ingénieur et technologie	21	27 %	56	73 %	77
Sciences et techniques	86	39 %	136	61 %	222
Criminologie	(1)	100 %		0 %	(1)
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	(4)	50 %	(4)	50 %	8
Information et Communication	(1)	50 %	(1)	50 %	(2)
Langues, Lettres et Traductologie	6	50 %	6	50 %	12
Philosophie	(2)	67 %	(1)	33 %	(3)
Sciences économiques et de gestion	8	73 %	(3)	27 %	11
Sciences juridiques	(1)	33 %	(2)	67 %	(3)
Sciences politiques et sociales	13	57 %	10	43 %	23
Sciences psychologiques	14	64 %	8	36 %	22
Sciences humaines et sociales	50	59 %	35	41 %	85
Total	199	50 %	199	50 %	398

Tableau 9 : Diplômé·e·s pour le Doctorat à l'ULiège par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2022-2023 (en %)

	Femmes		Hommes		Total N
	N	%	N	%	
Art et sciences de l'art	(1)	100 %		0 %	(1)
Art	(1)	100 %		0 %	(1)
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	11	42 %	15	58 %	26
Sciences de la motricité	(2)	100 %		0 %	(2)
Sciences de la santé publique	(1)	50 %	(1)	50 %	(2)
Sciences médicales	(3)	43 %	(4)	57 %	7
Sciences vétérinaires	(3)	75 %	(1)	25 %	(4)
Santé	20	49 %	21	51 %	41
Art de bâtir et urbanisme	5	63 %	(3)	38 %	8
Sciences	32	52 %	30	48 %	62
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	21	37 %	36	63 %	57
Sciences de l'ingénieur et technologie	12	39 %	19	61 %	31
Sciences et techniques	70	44 %	88	56 %	158
Criminologie	(1)	100 %		0 %	(1)
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	(3)	43 %	(4)	57 %	7
Information et Communication	(1)	100 %		0 %	(1)
Langues, Lettres et Traductologie	5	83 %	(1)	17 %	6
Philosophie	(2)	100 %		0 %	(2)
Sciences économiques et de gestion	(4)	44 %	5	56 %	9
Sciences juridiques	(2)	40 %	(3)	60 %	5
Sciences politiques et sociales	6	60 %	(4)	40 %	10
Sciences psychologiques	9	69 %	(4)	31 %	13
Sciences humaines et sociales	33	61 %	21	39 %	54
Total	124	49 %	130	51 %	254

Tableau 10 : Répartition selon le sexe des étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège (année académique 2013-2014, 2018-2019, 2023-2024)

	2013 - 2014		2018 - 2019		2023 - 2024	
	N	%	N	%	N	%
Femmes	12196	54 %	13963	57 %	15669	59 %
Hommes	10358	46 %	10548	43 %	11047	41 %
Total	22554	100 %	24511	100 %	26716	100 %

Tableau 11 : Personnel de l'ULiège toutes catégories confondues à la date du 1^{er} février 2024

2024/02	Nb	%
Femmes	2721	50 %
Hommes	2676	50 %
TOTAL	5397	100 %

Tableau 12 : Personnel de l'ULiège ventilé par corps à la date du 1^{er} février 2024

2024/02	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb
Corps académique	273	31 %	616	69 %	889
Corps scientifique	1421	50 %	1406	50 %	2827
PATO	1053	61 %	672	39 %	1725

Tableau 13 : Personnel ATO de l'ULiège par secteur de fonction (en %) à la date du 1^{er} février 2024

2024/02	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb
Administratif·ve	524	83 %	110	17 %	634
Direction	202	75 %	67	25 %	269
Divers	(1)	14 %	6	86 %	7
Gestion (Employé·e)	52	44 %	66	56 %	118
Paramédical·e	(3)	100 %	(0)	(0 %)	3
Spécialisé·e	77	29 %	192	71 %	269
Technicien·ne	194	46 %	232	54 %	426

Tableau 14 : Personnel ATO de l'ULiège par niveau de fonction (en %) à la date du 1^{er} février 2024

2024/02	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb
Personnel de niveau 1	242	64 %	137	36 %	379
Personnel de niveau 2	772	64 %	438	36 %	1210
Personnel de niveau 3	13	54 %	11	46 %	24

Tableau 15 : Personnel scientifique ventilé par type (en %) à la date du 1^{er} février 2024

2024/02	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb
Scientifique définitif·ve	292	55 %	240	45 %	532
Scientifique FNRS	257	49 %	266	51 %	523
Scientifique temporaire	900	50 %	912	50 %	1812

Tableau 16 : Personnel académique de l'ULiège ventilé par fonction (en %) à la date du 1^{er} février 2024

	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb
2024/02					
Chargé·e de cours	75	30 %	178	70 %	253
Professeur·e	52	28 %	135	72 %	187
Professeur·e ordinaire	59	28 %	150	72 %	209
Professeur·e extraordinaire	(0)	(0 %)	7	100 %	7
Vice-recteur·ice	(0)	(0 %)	(1)	(100 %)	1
Recteur·ice	1	100 %	(0)	(0 %)	1

Tableau 17 : Promotions dans le corps académique - promotions au rang de professeur·e à l'ULiège rapportée au nombre de candidatures et à la population au grade n-1 ayant une prise d'effet au 1^{er} janvier 2023²⁵

Chargé·e de cours - Professeur·e	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb
Population grade n-1	21	27%	58	73 %	79
Candidatures	11	26%	32	74 %	43
Promotions	6	21%	22	79 %	28

Tableau 18 : Promotions dans le corps académique - promotions au rang de professeur·e ordinaire à l'ULiège rapportée au nombre de candidatures et à la population au grade n-1 ayant une prise d'effet au 1^{er} janvier 2023

Chargé·e de cours - Professeur·e ordinaire	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb
Population grade n-1	65	27%	173	73 %	238
Candidatures	31	29%	77	71 %	108
Promotions	15	27%	41	73 %	56

Tableau 19 : Répartition selon le genre des membres du corps académique à l'ULiège (à la date du 1^{er} février 2014, 2019 et 2024)

	Femmes	Hommes
1^{er} février 2014	25 %	75 %
1^{er} février 2019	29 %	71 %
1^{er} février 2024	31 %	69 %

²⁵ Les promotions dans le corps académique sont organisées tous les deux ans. Les données présentées sont donc les mêmes que l'année précédente.

Tableau 20 : Répartition selon le genre des membres du corps scientifique à l'ULiège (à la date du 1^{er} février 2014, 2019 et 2024)

	Femmes	Hommes
1^{er} février 2014	48 %	52 %
1^{er} février 2019	49 %	51 %
1^{er} février 2024	50 %	50 %

Tableau 21 : Répartition selon le genre des membres du PATO (à la date du 1^{er} février 2014, 2019 et 2024)

	Femmes	Hommes
1^{er} février 2014	60 %	40 %
1^{er} février 2019	60 %	40 %
1^{er} février 2024	61 %	39 %

Tableau 22 : Répartition selon le genre des membres des organes de gestion de l'ULiège

	Femmes	Hommes
Recteur ou Rectrice	(1)	(0)
Premier Vice-recteur ou Première Vice-rectrice	(0)	(1)
Vice-recteurs ou Vice-rectrices	(0)	(3)
Conseillers ou Conseillères des Autorités	(3)	(4)
Administrateur ou Administratrice	(1)	(0)
Membres du Conseil d'administration	12	33
Membres du Bureau exécutif	6	5
Membres des Autorités de contrôle	(0)	(2)
Directeurs ou Directrices des services administratifs	12	(5)
Doyen·ne·s de Facultés	(3)	8
Vice-doyen·ne·s de Facultés	10	12
Président·e·s des Départements d'enseignement	9	31
Président·e·s des Unités de recherche	18	25

Tableau 23 : Commissions à compétence d'avis de l'ULiège à la date du 1^{er} juin 2024

	Femmes	Hommes
Commission Universitaire de la Recherche et de l'Enseignement (CURE)	8	19
Conseil universitaire de l'Enseignement et de la Formation (CUEF)	13	5
Conseil universitaire de la Recherche et de la Valorisation (CURV)	5	8
Conseils sectoriels de la Recherche et de la Valorisation (CSRV) - SHS	8	12
Conseils sectoriels de la Recherche et de la Valorisation (CSRV) - ST	6	14
Conseils sectoriels de la Recherche et de la Valorisation (CSRV) - SS	6	15
Conseil de la Vie étudiante (CVE)	6	5
Conseil du Corps Scientifique (CCS)	26	23
Conseil à l'Éthique et à l'Intégrité scientifique (CEIS)	(3)	8
Comité d'Examen du Budget (CEB)	(4)	(4)

Tableau 24 : Représentation syndicales à l'ULiège à la date du 1^{er} juin 2024

	Femmes	Hommes
Comité de Concertation de base (CCB)	8	(4)
Comité Prévention et Protection (CCB-PPT)	(4)	5
Délégations syndicales	10	24

Tableau 25 : Statistiques des publications scientifiques publiées en 2023 par des chercheurs et chercheuses de l'ULiège

Nombre de publications scientifiques	2023
Type de publications	N
Article	53
Livre	6
Communication lors d'une conférence	65
Interview	2
Pré-print	(1)
Rapport	5
Thèses	(4)
Total général	136

Visibilisation des procédures internes de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et de harcèlement

Fiche de projet

Date juillet 2024
Version 00.04

Description du projet	
Intitulé du projet	Rendre visible la procédure de signalement, de suivi et de sanction relative aux violences de genre
Référence	A13O01P02-01 HRS4R – 1.4, 1.5, 3.1.3,
Contexte, enjeux et besoins	<p>Toutes les études montrent que les personnes victimes de violences sexistes et sexuelles, de genre, liées à l'orientation sexuelle, ou à toute autre forme de discrimination dénoncent très peu les situations qu'elles vivent. D'une part parce qu'elles n'ont pas de perspective sur le déroulement de la prise en charge et, d'autre part, parce qu'elles estiment que cette prise en charge des cas sera à peu près inexistante ou très insatisfaisante, voire que le signalement risque de leur attirer des difficultés (représailles). L'absence de publicité sur les cas traités ainsi que sur le suivi donné par l'institution pourrait laisser penser que rien n'est fait, bien que cela ne soit pas le cas.</p> <p>L'explicitation des procédures permet de rassurer quelque peu les personnes victimes de VSS et d'augmenter leur confiance envers l'Institution, mais aussi d'envoyer un message aux agresseurs sur la non-impunité de certains comportements. La publicisation et la communication de ces routes internes sont donc essentielles.</p>
Objectifs, description	<p>Lutter contre les discriminations et veiller au bien être dans l'institution.</p> <p>1) Sensibiliser la communauté étudiante lors du J-1 (stand) et les différents corps de la communauté universitaire lors des journées de formation et d'accueil.</p> <p>2) Faire connaître les services de prise en charge via le site internet, la création de supports papiers de différents types. Le violentomètre et les stickers comme outils d'accroche, le flyer des prises en charge comme document adressé aux tiers, témoins et accompagnant·es.</p> <p>Chacun de ces documents est accompagné d'une communication en ligne et sur les réseaux sociaux.</p> <p>Public cible : communauté étudiante et ensemble du personnel</p>
Contribution à la stratégie institutionnelle	
Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre
Suivi du projet	
Statut du projet	2. Projet en cours
Phase du projet	3. Phase d'exécution
Avancement	80 %
Ressources	3. Suffisantes

Calendrier	Début	2022-2023	Fin	2024-2025	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables		Échéance	Réalisé	Progression
	Mise à jour de la page uliege.be/harcelement		01/02/2024	01/02/2024	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Création et diffusion du violentomètre		01/05/2024	01/05/2024	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Communication en ligne et première distribution du violentomètre		07/05/2024	07/05/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Traduction et impression du violentomètre en anglais		01/06/2024	01/09/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Création de deux stickers « stop harcèlement » et « stop discrimination » pour les étudiant-es		01/08/2024	01/08/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Mise à jour et nettoyage des pages internet		30/10/2024	30/10/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Systématiser la prise de parole de la personne chargée de mission genre et égalité/du CGE lors des journées de formations du personnel dans les trois corps : <ul style="list-style-type: none"> - Séance d'accueil et/ou Journée éthique (scientifiques) - Séance d'accueil nouveaux membres du personnel du cadre BO - Séance d'accueil nouveaux membres PATO article 63 - Séminaire d'accueil des académique (IFRES) 		01/09/2024	15/06/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Stand lors de la journée J-1 (Matériel de communication : cartes postales campagne respect, roll-up, violentomètre FR et ANGL, stickers)		12/09/2024	12/09/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Création d'un visuel explicatif des prises en charge internes (personnel et étudiant-es) : <ul style="list-style-type: none"> - News qui renverra vers une nouvelle page référencée depuis la page uliege.be/harcelement - PPT en ligne - Flyer - Affiche A2 (envoi par mailing interne) 		01/05/2024	25/11/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Description de l'indicateur		Objectif / Cible		

	Participation active de la cellule des Risques Psycho-sociaux et de Magali Thonon des Affaires étudiantes	
Ressources financières	500 euros accueil d'une conférencière extérieure 500 euros drink	
Ressources immobilières		
Autres conditions	Soutien de l'autorité rectorale	
Équipe de projet		
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité
Référent	Caroline Glorie	Assistante attachée à la Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité
Membres	Aurélie Bastin	Service Communication
	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité
	Aurore Berhin	Qualité de vie étudiante
	Anne-Cécile Pirenne	Qualité de vie étudiante
	Dominique Morsomme	Prof. ordinaire FPLSE, membre du CGE
	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE
	Magali Thonon	Affaires étudiantes
	Marie Barbier	Cellule RPS
	Emilie Hirt	Cellule RPS
	Hélène Da Silva	Cellule RPS

25 novembre : journée institutionnelle de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement

Fiche de projet

Date Juillet 2024
Version 00.03

Description du projet				
Intitulé du projet	25 novembre journée institutionnelle de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement			
Référence	HRS4R – 1.4, 1.5, 3.1.3,			
Contexte, enjeux et besoins	La prise en charge des violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement au sein de l'institution est un changement culture profond. Le soutien officiel des autorités universitaires envers ces changements est essentiel dans leur advenue et leur efficacité.			
Objectifs, description	<p>Lutter contre les discriminations et veiller au bien-être au sein de l'institution.</p> <p>Valoriser et visibiliser le travail qui est fait par l'ULiège en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement.</p> <p>La création d'une journée institutionnelle permet de coordonner différentes administrations et services autour d'une même problématique.</p> <p>Public cible : toute la communauté universitaire, étudiante et personnel.</p>			
Contribution à la stratégie institutionnelle				
Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes			
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre			
Suivi du projet				
Statut du projet	2. Projet en cours			
Phase du projet	3. Phase d'exécution			
Avancement	80 %			
Ressources	3. Suffisantes			
Calendrier	Début	2023-2024	Fin	2024-2025
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables	Échéance	Réalisé	Progression
	Création d'une journée institutionnelle de lutte contre les violences sexistes et sexuelles le 25 novembre	01/06/2024	01/06/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Campagne de sensibilisation des services d'aide ULiège durant le mois de novembre (« novembre blanc ») : - Mails (pubdoc et exploder) / News / bandeau my / visuel écran - Roll-up sur base du violentomètre	01/11/2024	01/11/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	<ul style="list-style-type: none"> - Matériel distribué : violentomètre, 3 stickers, ruban blanc, affiche, poster reprenant les différents éléments (envoi par mailing interne aux directions d'administration) - Activité culturelle ou scientifique de sensibilisation (QVE) 			
	Vis mon job pour faire connaître la cellule RPS et les Affaires étudiantes	25/11/2024	25/11/2024	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Tour des auditoires, distribution du violentomètre et des stickers	25/11/2024	25/11/2024	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Conférence du 25/11 : <ul style="list-style-type: none"> - Mail / Agenda / Bandeau my / Visuel écran / eNews agenda - Introduction par la Rectrice - Conférencière extérieure - Présentation des chiffres de la cellule RPS - Présentation des résultats de l'enquête Behaves - News post événement sur la page genre et égalité 	25/11/2024	25/11/2024	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Distribution du flyer de présentation des prises en charge internes : <ul style="list-style-type: none"> - Lors de la journée du 25/11 - Envoi par mailing interne du flyer et de l'affiche - News qui renverra vers une nouvelle page référencée depuis la page uliege.be/harcelement 	25/11/2024	25/11/2024	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Focus formations internes ARH et étudiantes liées aux VSS <ul style="list-style-type: none"> - Mail / Agenda / Bandeau my 	01/11/2024	01/11/2024	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
	Distribution du document sur les routes internes Public lors de la journée du 25 novembre			
Motivation des adaptations				
Conditions de réussite du projet				
Ressources humaines	Participation active des membres du groupe de travail sur les violences de genre et sexuelles (GT VGS) Participation active du Service de communication Participation active de la Qualité de vie étudiante			

	Participation active de la cellule des Risques Psycho-sociaux et de Magali Thonon des Affaires étudiantes	
Ressources financières	500 euros accueil d'une conférencière extérieure 500 euros drink	
Ressources immobilières		
Autres conditions	Soutien de l'autorité rectorale	
Équipe de projet		
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité
Référent	Caroline Glorie	Assistante attachée à la Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité
Membres	Aurélie Bastin	Service Communication
	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité
	Aurore Berhin	Qualité de vie étudiante
	Anne-Cécile Pirenne	Qualité de vie étudiante
	Dominique Morsomme	Prof. ordinaire FPLSE, membre du CGE
	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE
	Magali Thonon	Affaires étudiantes
	Marie Barbier	Cellule RPS
	Emilie Hirt	Cellule RPS
	Hélène Da Silva	Cellule RPS

Formations VSS

Fiche de projet

Date juillet 2024
Version 00.02

Description du projet					
Intitulé du projet	Formations centrées sur les biais de genre, la déconstruction des stéréotypes et les violences liées au genre à l'attention de l'ensemble de la Communauté universitaire.				
Référence	HRS4R – 1.4, 1.5, 3.1.3, 4.4				
Contexte, enjeux et besoins	<p>Enjeux : En luttant activement contre les violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement, l'université s'est engagée dans une profonde transformation culturelle qui porte sur ses manières de faire et de fonctionner. Afin d'accompagner au mieux ces transformations, il est nécessaire de proposer des formations, qu'elles soient obligatoires pour toutes et tous, ou optionnelles et adressées à un public spécifique.</p> <p>Il convient de rappeler, par exemple, que les juristes et les hauts magistrats, confrontés de manière spécifique aux enjeux des VSS, ont rendu des formations obligatoires. Les universitaires sont, eux aussi, soumis à ces enjeux spécifiques.</p>				
Objectifs, description	<p>Création d'une formation en ligne obligatoire spécifique à l'ULiège. Proposition d'une série de formations spécifiques pour des publics cibles tels que : les secrétaires de département et autres personnes de première ligne, les chef·fe de service. Public cible : Pour la formation en ligne obligatoire : l'ensemble de la communauté universitaire. Pour les formations suggérées : la communauté étudiante, les personnes de première ligne, les personnes ayant la responsabilité d'autrui.</p>				
Contribution à la stratégie institutionnelle					
Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes				
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre				
Suivi du projet					
Statut du projet	2. Projet en cours				
Phase du projet	3. Phase d'exécution				
Avancement	40 %				
Ressources	3. Suffisantes				
Calendrier	Début	2023-2024	Fin	2025-2026	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables		Échéance	Réalisé	Progression
	Etat des lieux des formations VSS avec Madame Goffin		19/06/2024	19/06/2024	☑ ☑ ☑
	Enrichissement de l'offre de formation actuelle pour des publics spécifiques : - Formation pour s'adresser aux personnes transgenre (Les CHEFF)		01/09/2024	01/09/2024	☑ ☐ ☐

	<ul style="list-style-type: none"> - Formation témoins de première ligne et secrétaires - Formation doyens - Formation commission disciplinaire académique 			
	Communication et invitation à ces formations	01/10/2024	01/10/2024	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Ajout d'un module « Inclusivité et diversité » dans la formation « Principes de base de management »	01/02/2025	01/02/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Création du GT formation en ligne obligatoire	01/10/2024	01/10/2024	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Benchmark	01/10/2024	01/10/2024	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Réflexion et choix du support de la formation en ligne et contenu des slides	01/12/2024	01/12/2024	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Réflexion sur le conditionnement du financement Fédé vers les comités de batême sur la base du suivi des formations	01/12/2024	01/12/2024	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Choix des outils informatiques qui vont permettre la mise en œuvre de la formation en ligne (communauté étudiante et ensemble du personnel)	01/03/2024	01/03/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Formation de l'ensemble de l'institution (communauté étudiante et ensemble du personnel)	Juillet - Août 2025	Juillet - Août 2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Formation des nouveaux venus	Juillet - Août 2026	Juillet - Août 2026	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
	Formation en ligne ULiège			
Motivation des adaptations				
Conditions de réussite du projet				
Ressources humaines	Participation active des membres du groupe de travail sur les violences de genre et sexuelles (GT VGS) Participation active d'Anne Goffin, Attachée de direction ARH Participation active du Service de communication Participation active de la Qualité de vie étudiante Participation active de la cellule des Risques Psycho-sociaux et de Magali Thonon des Affaires étudiantes			
Ressources financières	A estimer, sur la base de la formation proposée à Sciences Po, Paris.			
Ressources immobilières				
Autres conditions	Soutien de l'autorité rectorale			

Équipe de projet		
Autorité	Florence Caeymaex Anne Goffin	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité Attachée de direction ARH
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité
Membres	Anne Goffin	ARH
	Caroline Glorie	Assistante attachée à la Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité
	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE
	Aurélie Bastin	Service communication
	Anne-Cécile Pirenne, Aurore Berhin	Qualité de vie étudiante
	Björn-Olav Dozo	Care Numérique
	Estelle Maes	Care Numérique
	Sophie Blain	Cellule développement durable

Charte d'éthique et de déontologie

Fiche de projet

Date juillet 2024
Version 00.02

Description du projet					
Intitulé du projet	Rédaction d'une carte « Déontologie/Politique d'égalité et d'intégrité scientifique »				
Référence	HRS4R – 1.1, 1.4				
Contexte, enjeux et besoins	L'institution a besoin de préciser, pour l'ensemble de la communauté (étudiant·es et membres du personnel, quel que soit leur statut), les comportements qu'elle juge acceptables ou non (en matière de relations interpersonnelles, de management, d'intégrité scientifique, etc.).				
Objectifs, description	Rédaction d'une charte d'éthique et de déontologie qui concernera l'ensemble de la communauté universitaire et qui entrera en vigueur en septembre 2026. Public cible : toute la communauté universitaire.				
Contribution à la stratégie institutionnelle					
Axe	Levier - L'Éthique au coeur de nos pratiques				
Objectif	21. Mettre l'éthique au cœur des politiques institutionnelles et favoriser la transparence dans les processus décisionnels				
Suivi du projet					
Statut du projet	2. Projet en cours				
Phase du projet	3. Phase d'exécution				
Avancement	40 %				
Ressources	3. Suffisantes				
Calendrier	Début	Choisissez un élément.	Fin	Choisissez un élément.	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables		Échéance	Réalisé	Progression
	Création du groupe de travail « charte éthique »		01/04/2024	01/04/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Organisation d'une journée d'études le 30 mai 2024		30/05/2024	30/05/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Conférence de Mme Tulkens		30/05/2024	30/05/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Réunion du GT Charte éthique		01/12/2024	01/12/2024	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Présentation des travaux à la Rectrice et aux autorités		30/01/2025	30/01/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Présentation à la communauté Universitaire		08/03/2025	08/03/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Informations et communications autour de la Charte		01/07/2025	01/07/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible			
	Rédaction de la charte				
	Diffusion de la charte				
Motivation des adaptations					
Conditions de réussite du projet					
Ressources humaines	Participation active des membres du Conseil genre et égalité Participation active du groupe de travail « charte éthique »				

Ressources financières	Payement d'un·e juriste pour une durée de 3 mois.	
Ressources immobilières		
Autres conditions	Soutien de l'autorité rectorale	
Équipe de projet		
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité
Référent	Caroline Glorie	Assistante attachée à la Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité
Membres	Rudi Cloots	Président du CEIS
	Véronique Boveroux	Directrice des affaires juridiques, Ethics officer
	Dominique Morsomme	Prof. ordinaire FPLSE, membre du CGE
	Evelyne Favart	Affaires doctorales, RISE, membre du CEIS
	Frédéric Bouhon	Prof. FDSPC
	Grégory Cormann	Chargé de cours PHL, membre du CGE
	Pierre Drion	Prof. ordinaire FM, membre du CEIS

LBGTQIA+

Fiche de projet

Date juillet 2024
Version 00.02

Description du projet					
Intitulé du projet	Sensibilisation et prévention conte les LBGTQIA+phobies				
Référence	A13O01P03-01 HRS4R – 1.4, 1.5				
Contexte, enjeux et besoins	<p>Des étudiant·es et des membres du personnel rapportent des propos transphobes ou homophobes tenus par des pair·es, professeur·es, par des chef·fes de service et des comportements inadéquats par rapport à des personnes LBGTQIA+ de la communauté universitaire, mais aussi des difficultés administratives, parfois ressenties comme des violences (comme le mégenrage, par exemple). Par ailleurs, compte tenu de la persistance de violences symboliques ayant lieu dans l'espace de l'institution (comme par exemple, la récente dégradation du drapeau arc-en-ciel sur le campus de Gembloux, ou encore l'inscription de tags homophobes dans certaines toilettes), la réponse institutionnelle à ces hostilités est indispensable et s'inscrit dans la continuité de ses politiques d'égalité.</p> <p>L'Université exige que toute personne soit respectée pour son identité. Différentes actions sur la thématique LBGTQIA+ ont été menées sur les campus de Gembloux (notamment par le Collectif Zherot) et de Liège (levée de drapeau arc-en-ciel, débat, spectacle "Chose", article dans le Quinzième Jour, sensibilisations QVE, collaborations avec le secteur associatif pour des conférences et des projets comme "Unique en son genre", etc.) en vue de démontrer que l'ULiège se veut être un espace bienveillant pour toute personne, qu'importe son orientation sexuelle, son identité de genre ou expression de genre. En tant qu'action de sensibilisation, ces actions de sensibilisation doivent s'inscrire dans la durée.</p>				
Objectifs, description	<p>Sensibiliser et prévenir contre la haine et renforcer les dynamiques positives de sensibilisation autour des questions LBGTQIA+. Les enjeux liés sont à la fois d'ordre symbolique en ce qu'ils renvoient à la volonté institutionnelle d'être un espace bienveillant pour les personnes LBGTQIA+, mais sont également attachés à la mise en place de pratiques plus inclusive et de projets de formation et de sensibilisation.</p> <p>Public cible : toute la communauté universitaire.</p>				
Contribution à la stratégie institutionnelle					
Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes				
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre				
Suivi du projet					
Statut du projet	2. Projet en cours				
Phase du projet	3. Phase d'exécution				
Avancement	80 %				
Ressources	3. Suffisantes				
Calendrier	Début	2021-2022	Fin	2024-2025	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables		Échéance	Réalisé	Progression
	Journée institutionnelle du 17 mai : Conférence CGE		17/05/2024	17/05/2024	☑ ☑ ☑

	Mails / News / Agenda / bandeau my / visuel écran	17/05/2024	17/05/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Film QVE le 16 mai	16/05/2024	16/05/2024	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Mails / News / Agenda / bandeau my / visuel écran	16/05/2024	16/05/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Levée du drapeau arc-en-ciel sur tous les campus et message institutionnel	17/05/202X	17/05/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Préparation de la Pride. Matériel de communication pour le stand et le char : - Cartes postales Respect - Pins campagne Respect - T-shirts avec logo et phrase de sensibilisation - Préservatifs (CLPS) - Drapeaux arc-en-ciel, drapeaux inclusifs et drapeaux transgenre - Distribution de Violentomètres - Roll-up Violentomètre - Badges « ULiège Pride » - 2 stickers contre le harcèlement - Guide de la transidentité (FW-B)	24/08/2024	24/08/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Rentrée du dossier de participation (char, Rogé le Toré, quelques jobiste, DJ)	31/06/2024	31/06/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Participation de l'ULiège à la Pride du 24 août	24/08/2024	24/08/2024	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
	Conférence, projection de film			
	Participation à la Pride			
Motivation des adaptations				
Conditions de réussite du projet				
Ressources humaines	Participation active des membres du Conseil genre et égalité 5-6 jobistes pour la sécurité (cordage).			
Ressources financières	Budget : 7 000 €			
Ressources immobilières	-			
Autres conditions	Soutien de l'autorité rectorale.			
Équipe de projet				
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'Éthique et aux Politiques d'Égalité		
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité		

Membres	Dominique Morsomme	Prof. ordinaire FPLSE, membre du CGE
	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE
	Caroline Glorie	Assistante rattachée à la Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité
	Aurélie Bastin	Service communication
	Estelle Portassau	Service communication
	Elodie Chapaux	Service communication
	Marie-Noëlle Chevalier	Service communication
	Alice Lacroix	Service communication
	Anne-Cécile Pirenne, Aurore Berhin	Qualité de vie étudiante
	Antoine Henrotin	Membre du CGE

Sensibilisation et sécurité étudiante

Fiche de projet

Date juillet 2024
Version 00.02

Description du projet					
Intitulé du projet	Sensibilisation et sécurité étudiante				
Référence	HRS4R – N/A				
Contexte, enjeux et besoins	La communauté étudiante demande une attention particulière en matière de sécurité, de sensibilisation et se justifie par son renouvellement perpétuel. Le Conseil genre et égalité a pour mission de vérifier que la communauté étudiante est accompagnée dans la prévention et la sensibilisation aux violences, notamment sexistes et sexuelles. Cette sécurité concerne à la fois les espaces fréquentés par les étudiant.es dans leur quotidien, mais également les espaces récréatifs et festifs en lien avec leurs parcours universitaires. Il est opportun pour l'université de garder une oreille attentive aux besoins des étudiant.es en la matière (notamment, en collaboration avec des groupes comme le Cercle féministe de l'ULiège).				
Objectifs, description	Vérifier la mise en place de dispositifs de sécurité à l'égard des étudiant.es, notamment lors de contextes festifs, sur les campus, dans les cercles et lors des baptêmes. Soutien aux Affaires étudiantes dans l'organisation de la Sem'Aime Public cible : la communauté étudiante				
Contribution à la stratégie institutionnelle					
Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes				
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre				
Suivi du projet					
Statut du projet	2. Projet en cours				
Phase du projet	3. Phase d'exécution				
Avancement	30 %				
Ressources	3. Suffisantes				
Calendrier	Début	2022-2023	Fin	2024-2025	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables		Échéance	Réalisé	Progression
	Vérifier la présence d'associations anti-discrimination ou d'un service de sécurité et de circulation (de type Stewart, prévention par les pairs) lors de contextes festifs (comme l'Unifestival).		01/09/2024	01/09/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Coordination entre le CGE et les Affaires étudiantes pour la Sem'Aime.		01/02/2025	01/02/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Soutien aux comités de baptême et cercle (prévention).		01/06/2025	01/06/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	Organiser des marches exploratoires sur le campus en collaboration avec l'ARI.	01/04/2025	01/04/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Communication sur les marches exploratoires	01/07/2025	01/07/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
Motivation des adaptations				
Conditions de réussite du projet				
Ressources humaines	Participation active des membres du CGE Participation active du Service Qualité de vie étudiante			
Ressources financières	Estimer un budget pour la présence sur les festivals (demande en cours).			
Ressources immobilières				
Autres conditions				
Équipe de projet				
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité		
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité		
Membres	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE		
	Anne-Cécile Pirenne, Aurore Berhin	Qualité vie étudiante		
	Lionel Hougardy	Responsable de la sûreté, ARI		
	Cercle Féministe			

Égalité de genre dans les carrières et équilibre de genre dans les organes de décision de l'institution

Fiche de projet

Date juillet 2024
Version 00.02

Description du projet			
Intitulé du projet	Égalité de genre dans les carrières et équilibre de genre dans les organes de l'institution		
Référence	HRS4R – 1.4, 1.5, 2.2, 2.3		
Contexte, enjeux et besoins	<p>Le mémorandum Femmes et Sciences a établi que les institutions universitaires belges francophones souffrent d'une répartition de genre inégale au cours de la progression des carrières universitaires. Il convient donc d'analyser et de systématiser les méthodes pour contrer les biais de genre et porter l'attention au genre dans les procédures de recrutement et de promotion.</p> <p>Il importe d'informer la communauté universitaire sur les biais de genre et sur les stéréotypes qui y sont associés.</p> <p>L'amélioration de la répartition hommes/femmes au sein de l'institution passe aussi par l'envoi de signaux clairs de la part de l'Institution. La manière dont les appels à recrutement sont rédigés et la méthode de travail des commissions de sélection sont en ce sens significativement importantes.</p> <p>La composition de tous les organes de gouvernance et des organes d'évaluation doit être représentative de la diversité de l'institution universitaire.</p>		
Objectifs, description	<p>Un recrutement et des promotions sans biais de genre.</p> <p>Des organes de gouvernance représentatifs de la diversité de l'institution universitaire et une mixité raisonnable au sein des organes de gouvernance et des groupes décisionnels de l'institution.</p> <p>Le développement d'outils de mesure d'implémentation.</p> <p>La diffusion des chiffres de répartition hommes/femmes au sein de l'institution.</p> <p>La réadaptation des mesures d'égalité de genre en fonction des chiffres obtenus.</p> <p>Public cible : les académiques, scientifiques et membres PATO</p>		
Contribution à la stratégie institutionnelle			
Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes		
Objectif	21. Mettre l'éthique au cœur des politiques institutionnelles et favoriser la transparence dans les processus décisionnels		
Suivi du projet			
Statut du projet	2. Projet en cours		
Phase du projet	3. Phase d'exécution		
Avancement	30 %		
Ressources	3. Suffisantes		
Calendrier	Début	2023-2024	Fin 2025-2026

Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables	Échéance	Réalisé	Progression
	Création du GT « Égalité dans la carrière »	01/02/2025	01/02/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Signer la Charte sur les panels inclusifs dans les colloques organisés à l'ULiège.	01/03/2025	01/03/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Communication News / bandeau my / visuel écran.	01/03/2025	01/03/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Sensibilisation et information sur les mesures préconisées par le memorandum Femmes et Sciences pour lutter contre les discriminations dans les carrières (mesure cascade, effet ciseaux, etc.) dans les différentes facultés et dans les organes de gouvernance.	01/07/2025	01/12/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Réflexions quant aux moyens d'arriver à une mixité raisonnable dans tous les organes de décision.	01/07/2025	01/12/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Intégration de critères de genre dans les appels à recrutement et à promotion	11/10/2025	11/10/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Formation des membres des commissions aux biais de genre	01/06/2026	01/06/2026	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Communication sur ces différents éléments	11/10/2025	11/10/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible	
Rapport sur l'égalité de genre (rédaction et suivi sur la durée) Documentation distribuée				
Motivation des adaptations				
Conditions de réussite du projet				
Ressources humaines	Participation active des membres du l'ULiège Participation active des Affaires académiques Participation active de Radius			
Ressources financières	Impressions : 1000 euros			
Ressources immobilières				
Autres conditions				
Équipe de projet				

Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité
Membres	Véronique Boveroux	Directrice des affaires juridiques
	Eva Zeimetz	Directrice des affaires académiques
	Elena Chane-Alune	Personne de contact genre, responsable des Alumni
	Anne Goffin	Attachée de direction ARH
	Membre du CGE	
	Aurélie Bastin	Service communication
	Membre RISE	
	Membre de Radius	

Chiffres clés sur le genre

Fiche de projet

Date juillet 2024
Version 00.03

Description du projet	
Intitulé du projet	Monitoring sur le genre : répartition hommes/femmes, cours et recherches menées sur des thématiques genre
Référence	HRS4R – 1.4, 1.5, 2.2, 2.3
Contexte, enjeux et besoins	<p>L'université de Liège s'est dotée depuis quelques années de chiffres concernant la répartition des hommes et des femmes aux différents niveaux de l'institution, ainsi que de chiffres sur les cours et les recherches liées aux thématiques genre. Ces chiffres sont essentiels pour mesurer l'égalité concrète dans l'institution, son évolution, ainsi que de lutter contre le plafond de verre.</p> <p>Chaque année, la Personne Contact Genre (actuellement Éléna Chane-Alune) rédige un rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'Université de Liège, avec l'aide de la Cellule Radius. S'il est relativement simple de préciser le nombre de femmes et d'hommes aux différents stades des études et de la carrière, il est parfois plus difficile de connaître leur répartition dans les conseils et commissions, ainsi que dans les candidatures pour recrutement ou promotion.</p> <p>Un monitoring des candidatures pour les recrutements et promotions permettrait de prendre conscience du pourcentage de femmes candidates, ce qui pourrait influencer les procédures pour tendre vers davantage d'égalité de genre. Ce monitoring devrait aussi permettre d'identifier les autres personnes lésées par les inégalités de genre, d'identifier les raisons de ces inégalités et d'agir en conséquence.</p> <p>Pour les nominations à des structures de décision (et pas seulement celles qui concernent la recherche), un monitoring et un reporting précis permettraient de vérifier que la mixité raisonnable a bien été respectée, et donc que la représentativité des femmes dans les structures de décision à tous les niveaux est bien suffisante.</p>
Objectifs, description	<p>Mesurer les politiques d'égalité de genre dans le recrutement et dans la progression des carrières</p> <p>Continuer la rédaction du rapport genre et égalité</p> <p>Monitoring au niveau des facultés</p> <p>Monitoring sur les cours et les recherches liées aux thématiques de genre</p>
Contribution à la stratégie institutionnelle	
Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre
Suivi du projet	
Statut du projet	2. Projet en cours

Phase du projet	3. Phase d'exécution				
Avancement	50 %				
Ressources	3. Suffisantes				
Calendrier	Début	2022-2023	Fin	2026-2027	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables	Échéance		Réalisé	Progression
	Rédaction du rapport genre 2023-2024	01/12/2024	01/12/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	Présentation du rapport genre le 11 octobre 2024	11/10/2024	11/10/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	Rencontre avec les Affaires académiques et la cellule Radius afin de faire un état des lieux sur les collectes de chiffres	01/02/2025	01/02/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	Adapter et ajouter de nouveaux indicateurs	01/03/2025	01/03/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	Lancement d'un monitoring sur les cours	01/04/2025	01/04/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	Première récolte de chiffres	01/05/2025	01/05/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	Dernière récolte de chiffres et analyse	15/06/2025	31/08/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	Communication des résultats	11/10/2025	11/10/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible			
	Rédaction du rapport sur l'égalité de genre Monitoring par faculté Monitoring sur les cours et la recherche				
Motivation des adaptations					
Conditions de réussite du projet					
Ressources humaines	Participation active des membres du Conseil genre et égalité. Participation active des Affaires académiques. Participation active de la cellule Radius.				
Ressources financières	Impressions : 1000 euros Graphisme : 500 euros				
Ressources immobilières					
Autres conditions	Affaires académiques : Eva Zeimetz Radius : Fabienne Michel				
Équipe de projet					
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité Directrice des affaires académiques			
	Eva Zeimetz				
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité			

	Eléna Chane-Alune	Personne de contact genre, Responsable des Alumni
	Fabienne Michel	Radius
	Membre du CGE	
	Aurélie Bastin	Service communication

Parentalité du personnel et étudiante

Fiche de projet

Date juillet 2024
Version 00.02

Description du projet				
Intitulé du projet	Soutien à la parentalité du personnel et des étudiant·es			
Référence	HRS4R – 1.4, 1.5, 3.1, 4.2			
Contexte, enjeux et besoins	<p>La parentalité ne devrait pas être un frein dans le cadre de ses études ou de sa carrière. Elle ne devrait pas non plus constituer un des ressorts majeurs de l'inégalité hommes / femmes au sein des carrières universitaires. En effet, les études démontrent que la parentalité constitue un frein dans les carrières universitaires des femmes spécifiquement. Si ces charges émergent des rôles de genre socialement imposés plus largement dans la société, il est nécessaire de faciliter le fait d'être parent dans les trajectoires universitaires afin de réduire davantage les inégalités et les biais de genre.</p> <p>Si cette thématique constitue un point d'attention plus éloigné dans l'agenda, il est néanmoins important de souligner que le CGE tendra vers la mise en évidence des espaces et dispositifs existant, et portera son attention au cas spécifiques qui se présenteraient.</p>			
Objectifs, description	<p>Lutter contre la discrimination et l'inégalité hommes / femmes dans les carrières universitaires.</p> <p>Prêter attention à la parentalité dans les carrières universitaires et réduire les inégalités de genre.</p> <p>Veiller à l'égalité au long de la carrière universitaire.</p> <p>Public cible : toute la communauté universitaire.</p>			
Contribution à la stratégie institutionnelle				
Axe	Lever - Des politiques inclusives et bienveillantes			
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre			
Suivi du projet				
Statut du projet	1. Projet non commencé			
Phase du projet	2. Phase de planification			
Avancement	20 %			
Ressources	3. Suffisantes			
Calendrier	Début	2023-2024	Fin	2025-2026
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables	Échéance	Réalisé	Progression
	Pour les assistantes : 7 ^e année automatique en cas de congé de maternité durant le mandat	Printemps 2023	Printemps 2023	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Création de quelques lits dans une crèche ULiège « Seconde peau » (contact: Bruno Fohn)			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	Création du GT « parentalité »	01/02/2025	01/02/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	État des lieux complet et analyse des besoins	01/04/2025	01/04/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Communication sur les procédures existantes.	10/10/2025	10/10/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Améliorer les locaux d'allaitement / de repos actuels (B8, A1, L3).	01/02/2025	01/02/2026	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Réflexion sur une aide sociale pour étudiantes enceintes	01/02/2026	01/06/2026	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Réflexion sur les horaires des réunions	01/02/2026	01/06/2026	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Réflexion sur l'harmonisation des congés de maternité, d'allaitement et de congés de paternité entre les différents statuts ; et sur les remplacements.	01/02/2026	10/10/2026	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Garde d'enfants lors d'événements spécifiques (modèle RISE et service communication).	01/04/2024	01/04/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Généralisation du modèle de garde d'enfants lors d'événements.	01/02/2025	10/10/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
Motivation des adaptations				
Conditions de réussite du projet				
Ressources humaines	Participation active des membres du Conseil genre et égalité			
Ressources financières	Budget de la crèche Budget amélioration locaux allaitement : à définir. Aide sociale attribuée aux étudiantes enceintes : à définir. Budget garde d'enfants : à définir.			
Ressources immobilières				
Autres conditions	Soutien des autorités			
Équipe de projet				
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité		
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité		
Membres	Annick Delfosse	Vice-Doyenne à l'enseignement Fac PHL		

	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE
	Aurélie Bastin	Service communication
	Estelle Portassau	Service communication
	Christine Meurens	ARH
	Catherine Cuvellier	Affaires étudiantes
	Membre CGE supplémentaire	
	Membre CGE étudiant-e	

Féminisation des noms de salles de cours

Fiche de projet

Date juillet 2024
Version 00.02

Description du projet					
Intitulé du projet	Féminisation des noms de salles de cours				
Référence	HRS4R – 1.4, 1.5, 1.8				
Contexte, enjeux et besoins	<p>La féminisation des salles de cours est nécessaire car elle reflète un positionnement réel de l'Institution en faveur de la visibilité des femmes qui souvent sont rendues invisibles dans les espaces. A l'instar des féminisations progressives de l'espace public et autres initiatives cherchant à en faire resurgir certaines femmes oubliées de l'Histoire, la féminisation des salles de cours s'inscrit dans l'articulation des questions d'égalité de genre, d'enseignement et de recherche et sont chargées d'une importance symbolique. En outre, cette initiative permettrait aux femmes de se sentir légitimes en réinscrivant ces personnalités oubliées par les biais de genre historiques au sein de l'institution.</p> <p>L'impulsion de cette action revient au Cercle féministe (membre du CGE). Ensuite, sur sollicitation de la Rectrice, des GT facultaires ont été créés ou sont sur le point de l'être, tout du moins, à notre connaissance, en Faculté de Droit, Faculté de Sciences sociales, Faculté de Philosophie et lettres, Faculté des sciences, Faculté des Sciences appliquées.</p>				
Objectifs, description	<p>Veiller à l'inclusivité et à la diversité à l'université. Rendre visible les femmes dans l'espace pour renforcer la légitimité et l'inclusion.</p>				
Contribution à la stratégie institutionnelle					
Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes				
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre				
Suivi du projet					
Statut du projet	2. Projet en cours				
Phase du projet	3. Phase d'exécution				
Avancement	40 %				
Ressources	3. Suffisantes				
Calendrier	Début	2023-2024	Fin	2025-2026	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables		Échéance	Réalisé	Progression
	Groupes de travail facultaires et relance de la demande dans les facultés qui n'ont pas encore constitué de GT.		01/02/2025	01/02/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Réflexion à un niveau institutionnel		12/10/2025	12/10/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Journée de partage et de propositions pour les amphis « neutres »		12/10/2025	01/02/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Création d'une boîte à outils pour aider les Facultés et communication/relance des GT facultaires.		01/02/2025	01/02/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	Collaboration avec l'ARI pour la modification des logiciels de réservation de salle, plan d'accès et fléchages	01/07/2026	01/07/2026	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Création du contenu des cartels	01/07/2026	01/07/2026	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Communication News / bandeau my / visuel écran	01/09/2026	01/09/2026	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
	Féminisation de noms des salles des cours.			
	Création et mise en place des cartels et de la signalisation			
Motivation des adaptations				
Conditions de réussite du projet				
Ressources humaines	Participation active des membres du Conseil genre et égalité, ainsi que de celle des membres des GT facultaires créés.			
Ressources financières	ARI			
Ressources immobilières				
Autres conditions	Soutien de l'autorité rectorale et des doyen.nes de Faculté.			
Équipe de projet				
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité		
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité		
Membres	Elena Chane-Alune	Personne de contact genre, Directrice des Alumni		
	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre CGE		
	Mona Claro	Chargée de cours FSS, membre du CGE		
	Caroline Collette	Prof. associée, agrégée FS, membre du CGE		
	Grégory Cormann	Chargé de cours PHL, membre du CGE		
	Stéphanie Derwael	Postdoctorante PHL, membre du CGE		
	Mathilde Mergeai	Assistante PHL, membre du CGE		
	Julien Perrez	Prof. ordinaire PHL, membre du CGE		

Remerciements

Pour leur participation à l'élaboration du présent rapport, la personne de Contact Genre, Éléna Chane-Alune remercie principalement les membres du Conseil Genre et Égalité, le service de statistiques RADIUS, Bastien Bomans, Caroline Glorie, Élodie Chapaux, Florence Caeymaex, Grégory Cormann pour leur relecture.

Rapport 2023-2024
sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège

Éléna CHANE-ALUNE

Octobre 2024

Rectorat de l'Université de Liège

Place du 20-Août 7

B-4000 Liège

Site web : [Genre et Égalité](#)



Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

