



Plan Egalité des Genres

(version 2021-10-6)

Le 03/07/2019, l'Université de Liège a approuvé les politiques et stratégies institutionnelles en matière d'égalité, de genre et de diversité (https://www.uliege.be/cms/c_13354126/fr/egalite-des-chances-et-genre-politique-a-l-uliege). Elles sont fortement intégrées dans la stratégie de l'ULiège et dans le plan d'action HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers/stratégie des ressources humaines en recherche, <http://www.recherche.uliege.be/hrs4r>). Destiné à une large diffusion publique, ce document représente la formalisation des dispositions institutionnelles et peut donc être considéré/utilisé comme le Plan d'égalité de genre (PEG) officiel de l'Université de Liège.

1. PUBLICATION

Le document officiel du Plan Egalité des genres (PEG), dûment approuvé par les autorités institutionnelles, est publié sur les pages web de l'ULiège :

https://www.uliege.be/cms/c_11572857/en/egalite-des-chances-et-genre (version anglaise) ou
https://www.uliege.be/cms/c_11572857/fr/egalite-des-chances-et-genre (version française).

2. RESSOURCES DÉDIÉES

L'Université de Liège a consacré les ressources et l'expertise suivantes à la mise en œuvre de ses initiatives et politiques en matière de genre et d'égalité afin d'en assurer la cohérence et la durabilité :

- La Vice-Rectrice à l'enseignement et au bien-être est chargée de superviser les politiques d'égalité, de genre et de diversité. Elle veille à l'harmonisation, à la clarification et à l'équité des pratiques de gestion au sein de l'institution (https://www.uliege.be/cms/c_10837966/fr/vice-rectrice-en-charge-de-l-enseignement-et-du-bien-etre). Elle développe la politique institutionnelle d'égalité des chances au travail en partenariat avec les services concernés. Elle est présidente du comité de pilotage de la HRS4R et supervise le "sous-groupe Egalité des chances et Genre" (voir ci-dessous).
- Le groupe de travail "Egalité des chances et Genre" du comité de pilotage de la HRS4R est chargé de la mise en œuvre des actions. Ce groupe implique des chercheuses et chercheurs

individuels, des groupes de recherches et des membres du personnel intéressés par la réflexion et l'opérationnalisation des actions (FERULiège, Feminist & Gender Lab, enseignantes et enseignants en gestion des Ressources humaines et en études de genre, personnes de référence de groupes de travail internes et externes ou de facultés, etc.).

- L'ULiège dispose de représentants permanents dans les groupes de travail de la Fédération Wallonie-Bruxelles : une "Personne de contact genre" (PCG - <https://www.ares-ac.be/fr/a-propos/instances/commissions-permanentes/femmes-et-sciences/les-personnes-de-contact-genre-pcg-des-universites-et-du-frs-fnrs>), et 3 représentant.es au Comité " Femmes et Sciences " (<https://www.femmes-sciences.be>).
- L'unité institutionnelle ULiège RADIUS est dédiée à la collecte et à l'analyse des données stratégiques d'intérêt institutionnel. Elle est chargée du suivi des données relatives au genre publiées sur le site officiel de l'université.

3. COLLECTE ET SUIVI DES DONNÉES

L'ULiège publie chaque année des chiffres clés relatifs aux informations sur le genre. Les données sont collectées et analysées de manière continue. Elles sont utilisées pour produire des rapports officiels, qui sont disponibles sur le site web de l'université : https://www.uliege.be/cms/c_11196147/fr/les-femmes-et-les-hommes-a-l-uliege .

4. FORMATION ET SENSIBILISATION

L'Université de Liège organise des formations, des séances d'information et des événements liés au genre, à l'égalité et à la diversité :

- Master interuniversitaire en études de genre. Ce programme forme des experts en genre, égalité des sexes et sexualité dans tous les secteurs et contribue ainsi à la lutte contre les discriminations.
(<https://www.programmes.uliege.be/archives/20182019/cocoon/formations/bref/H3GENRO1.html>)
- Formations et sessions d'information :
 - o Formations animées par les départements RH et Recherche
(https://my.arh.uliege.be/cms/c_10994001/fr/myarh-les-formations-pourquoi-pourquoi-comment et https://www.recherche.uliege.be/cms/c_9022734/fr/formation-carriere)
 - o Session dédiée à "Evaluer et recruter sans biais de genre"
(https://www.uliege.be/cms/c_12962376/en/evaluate-and-recruit-without-being-influenced-by-gender)
- Campagne #Respect avec des affiches, des vidéos de communication et de sensibilisation.
- Forums annuels sur le genre (Journée internationale des femmes, 8 mars) et sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre).
- Publication du guide pratique "L'Égalité dans la langue" donnant une meilleure visibilité aux femmes, en intégrant des formes linguistiques qui respectent l'identité féminine. Ce guide comprend également des recommandations pour éviter les stéréotypes
(https://www.uliege.be/cms/c_11628953/en/genre-et-egalite-outils-et-guides).

5. RECOMMANDATIONS

L'ULiège a beaucoup progressé sur les questions de genre, d'égalité et de diversité au cours des dernières années et s'engage à poursuivre dans cette voie. Les recommandations suivantes ébauchent des actions pour les 3 prochaines années (2021-2024). Ces actions feront partie de la stratégie et du plan d'action de HRS4R et seront mises en œuvre sous la supervision de la Vice-rectrice, tel que mentionné ci-dessus (<http://www.uliege.be/HRS4R>).

5.1. ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET CULTURE ORGANISATIONNELLE

En 2019, l'ULiège a défini la politique institutionnelle visant à améliorer le bien-être des étudiants et des chercheurs et chercheuses. Diverses actions en ce sens ont été entreprises. L'ULiège bénéficiera grandement de la flexibilité et des procédures de travail à distance développés pendant la période COVID.

Des efforts supplémentaires devraient être faits au sujet de :

- La généralisation et la reconnaissance du travail à distance (après la période COVID)
- Le soutien à la dimension familiale, en particulier pour les chercheurs internationaux.

5.2. ÉQUILIBRE ENTRE LES GENRES DANS LA DIRECTION ET LA PRISE DE DÉCISION

Le conseil d'administration a arrêté que la composition des organes de décision ou d'avis doit comporter au moins 30% de chaque genre : conseil d'administration, conseils de recherche, etc. Cela n'est pas toujours facile à mettre en œuvre lorsque les personnes sont élues, même si l'équilibre est requis au niveau des candidatures. Les efforts doivent être poursuivis, afin d'atteindre ce taux dans tous les conseils, comités, jurys, etc.

Depuis 2017, ULiège a développé des séminaires d'information et des formations professionnelles pour les chercheurs et les chercheuses, en mettant l'accent sur les compétences de leadership et de gestion. Une quinzaine de personnes par session y participent. Des séminaires supplémentaires ont été développés, en réponse aux besoins des chercheurs, spécifiquement en ce qui concerne le recrutement et la supervision.

Des efforts devraient être faits pour organiser des sessions et des réunions dédiées aux femmes : leadership féminin, rédaction assertive de propositions et incitants à l'inclusion.

5.3. ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE RECRUTEMENT ET LA PROGRESSION DE CARRIÈRE

Les initiatives du Conseil d'administration en matière de recrutement et de progression de carrière ont conduit à des procédures et à des actions plus transparentes pour le personnel académique. Cela devrait être généralisé à tous les types de postes universitaires (permanents et non permanents). Des formations spécifiques devraient être proposées aux chercheuses : préparation aux candidatures et aux entretiens, présentation de leurs travaux, etc.

Les projets et financements de l'UE, notamment les programmes MSCA, ont permis à l'ULiège de mieux codifier les procédures OTM-R (Open Transparent and Merit-based Recruitment) pour les post-doctorants, y compris pour les questions de genre et de diversité. Cela a permis une meilleure maîtrise de la manière de procéder pour la publication des postes et l'évaluation des candidatures. Ces procédures ne sont pas assez visibles ni largement connues et devraient être étendues à tous les postes. Les informations fournies lors des phases d'annonce et de nomination devraient être plus explicites, avec des informations pertinentes sur le développement de la carrière.

5.4. INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE CONTENU DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT

La dimension du genre dans la recherche et l'enseignement est bien développée à l'ULiège. Un Master en études de genre a été développé en inter-universitaire, et des bourses de doctorat et des fonds de recherche ont été alloués à des projets portés par des chercheuses. Un mot-clé "Études de genre", faisant référence à l'Objectif de développement durable #5 du PNUD, a été ajouté pour faciliter la visibilité et l'identification de ces recherches dans ORBI, le dépôt institutionnel d'ULiège en Open Access.

Nous devrions améliorer la visibilité et l'efficacité en :

- rendant obligatoire l'équilibre des genres dans les comités scientifiques des conférences lorsque celles-ci sont soutenues par l'institution.
- développant une offre de formation sur le genre, la diversité et l'égalité accessible aux étudiants et étudiantes, ainsi qu'aux chercheurs et chercheuses de l'institution.

5.5. MESURES CONTRE LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE, Y COMPRIS LE HARCÈLEMENT SEXUEL

L'ULiège a développé des ressources pour les étudiants et les chercheurs concernant tous les types de harcèlement. Une attention particulière est accordée au harcèlement sexuel dans l'enseignement (y compris pour les doctorants). Des professionnels sont disponibles pour les plaintes, la médiation et le soutien psychologique. Il conviendrait d'étendre ce dispositif et de prévoir des actions de prévention pour les chercheurs, notamment autour de la question du "consentement".



Anne-Sophie Nyssen
Rectrice de l'Université de Liège