LIÈGE université

Priorités du GT *Genre & égalité*

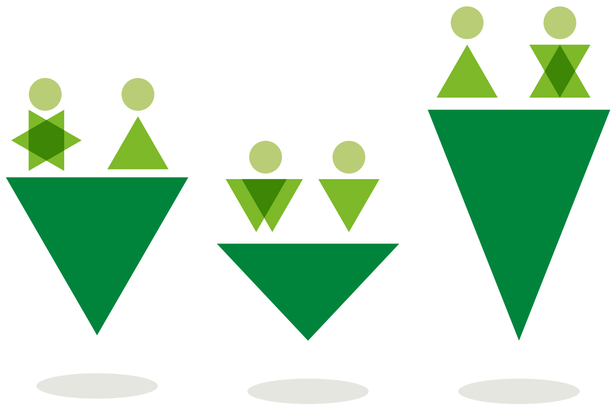
pour un Plan d'action

Égalité de genre

à l'Université de Liège,
mars 2022

1.

Diagnostic



L'Université de Liège a développé de nombreuses actions en matière de genre et d'égalité, mais sans les appuyer jusqu'à présent sur une *politique* institutionnelle *structurée*, suivie dans la durée et communiquée publiquement à l'intérieur et à l'extérieur de l'université[1]. Ainsi, si les femmes sont majoritaires dans la plupart des filières d'enseignement, à l'exception de la Faculté des Sciences Appliquées où les femmes ne représentent que 26% des étudiants et étudiantes, plusieurs nouvelles filières comptent très peu, pour ne pas dire, pas de filles et, de manière générale, l'accès à une recherche doctorale favorise les hommes plutôt que les femmes. On observe par ailleurs une progression du pourcentage de femmes dans le corps académique – de 14 % de femmes en 2003 à 26 % en 2019 –, mais **elles restent minoritaires à tous les niveaux de la carrière académique avec un deuxième plafond de verre** (ou « effet ciseaux »), clairement identifié dans les Rapports Genre de l'université et dans les statistiques institutionnelles.

En ce qui concerne ces statistiques, des données ont été produites sur la composition sexuée des différents organes de décision et de consultation, sur la production scientifique, sur les mémoires et cours liés au genre. Ponctuellement, certaines données plus spécifiques ont aussi été collectées sur le sexe des responsables des unités recherche ou sur la visibilité des professeures et des chercheuses de l'ULiège dans les médias. **Il manque cependant un *monitoring* d'indicateurs définis au niveau institutionnel**, collectés systématiquement par les administrations compétentes et faisant l'objet d'une évaluation régulière. Un tel tableau de bord devrait être géré par la cellule Radius et intégrer de nouveaux indicateurs comme les publications liées au genre ou la répartition sexuée dans les différentes étapes d'une promotion (candidat·es potentiel·les/candidat·es ayant déposé une candidature/candidat·es retenu·es à chaque étape du processus), par exemple.

Le GT Genre et égalité, réuni entre octobre 2021 et janvier 2022, a en outre constaté la nécessité d'un ***changement de culture institutionnelle*** qui doit concerner toutes les catégories de personnel de l'université, ainsi que l'ensemble de ses étudiantes et étudiants, à toutes les étapes de leur carrière ou de leur parcours à l'Université de Liège, dans le cadre d'actions concrètes, de propositions de formation, d'une information interne complète et efficace articulée à une **politique institutionnelle assumée** sur le site Internet de l'ULiège.

1. *Plusieurs éléments de ce diagnostic se retrouvent dans les « Rapports Genre » qui ont été réalisés pour l'ULiège par Annie Cornet en novembre 2014, octobre 2016, octobre 2017, octobre 2018, octobre 2019 et décembre 2020. Le rapport 2021 est attendu pour la fin janvier 2022.*

2.

Objectifs

Le groupe de travail a identifié 10 objectifs à une politique en matière de genre :

- Soutenir l'**égalité** entre hommes (H), femmes (F) et minorités de Genre (A pour Autres) par la création d'un Conseil Genre et égalité,
- Améliorer la conciliation vie privée/vie professionnelle et soutenir la **parentalité**,
- Augmenter la représentation des femmes dans les **postes académiques** (CC/P/PO),
- Revoir la formulation des offres d'emploi pour identifier et corriger les **biais** liés au sexe susceptibles de décourager les candidatures féminines,
- Former les différents acteurs liés au recrutement et aux promotions aux **biais** sexistes,
- Soutenir plus de **recherches/cours** sur le genre,
- Augmenter la **mixité** dans toutes les filières d'enseignement,
- Rendre plus **visibles** les publications/ mémoires/recherches sur le genre,
- Améliorer la prise en charge des situations de **harcèlement** et les risques psychosociaux liés au sexe et au genre,
- Développer une **communication institutionnelle** en matière de genre et d'égalité.

3.

Actions

Sur la base de ces objectifs, le groupe de travail a identifié une première série d'actions à entreprendre sans délai afin, d'une part, de mettre en place les structures nécessaires à une politique d'égalité de genre à l'ULiège et, d'autre part, de répondre à des besoins urgents[2].

Ces actions prioritaires sont classées en 4 rubriques : **structures**, **actions spécifiques**, **monitoring** (indicateurs) et **communication** (modalités de publicité).

2. *Les autres objectifs de ce plan devront par la suite être élaborés, puis évalués, au sein des structures mises en place par les Autorités de l'ULiège. Il restera cependant essentiel de maintenir la dynamique collective bottom-up qui a guidé l'action du groupe de travail.*

Structures

1 Création d'un **Conseil Genre et égalité**, avec une légitimité et une structure comparable à celle de la Cellule Institutionnelle du Développement Durable.

- Création par le CA d'un Comité de pilotage restreint comprenant notamment 1 ou 2 Autorité(s) de l'université et la(les) Personne(s) de contact Genre qui assure(nt) la coordination avec le Comité d'accompagnement.
- Sur la base du groupe existant, Création par le CA d'un Comité d'accompagnement composé de façon à couvrir l'ensemble des entités et composantes de l'université.
- Préciser le mandat et les missions de la(des) Personne(s) de contact Genre au sein de l'ULiège.

2 Mise en place et engagement à l'égard d'une **Charte Égalité de Genre** sur le modèle de la charte anti-plagiat qui est utilisée pour sensibiliser les étudiants en la matière.

- En l'occurrence, après rédaction de la charte, mise en place d'un rappel régulier (2 fois par an), via l'Intranet institutionnel, de la politique institutionnelle en matière d'égalité de genre, à destination de l'ensemble de la communauté universitaire.

3 Intégration dans tous les appels et dans tous les procédures de **recrutement de personnes sensibilisées et/ou formées aux questions de genre**.

Actions spécifiques

1 Soutien à la **parentalité**.

- Prolongation des contrats de recherche de la durée du congé de maternité/paternité.
- Accorder une 7ème année automatique aux assistant·es ayant eu un enfant pendant leurs 6 premières années de mandat.
- Uniformisation du droit au congé parental pour toutes les catégories de personnel et remplacement systématique des personnes en congé de maternité et/ou en congé parental long.
- Mise à disposition d'une crèche et/ou des partenariats avec les différentes crèches de la province pour faciliter la garde des jeunes enfants.
- Mise en place de règles pour les heures de réunion de service.
- Baliser les modalités de télétravail notamment le droit à la déconnexion et les conditions (matériel informatique, bureau à domicile, connexion réseau).
- Soutien financier à la prise en charge de frais de garde de personnes dépendantes et/ou liés à des activités hors des heures de garde d'enfants.

2 Intégration d'une sensibilisation aux biais de genre dans toutes les **formations** de l'ULiège et mise à disposition des **outils de recrutement** et documents pertinents afin d'éviter ces biais.

3 Mise en place de la **mixité** de l'ensemble des organes décisionnels et consultatifs de l'université.

4 **Soutien aux personnes de confiance** par rapport aux harcèlements sexuels ou aux comportements sexistes.

- Encouragement de pratiques de protection par les pairs (« lanceurs d'alerte »). Soutien individuel, mais aussi organisationnel.
- Extension des dispositifs d'écoute et d'aide existants à destination des étudiant·es.

Monitoring

1 Extension du **Tableau de bord Genre** géré par Radius.

› Notamment Suivi de la mixité des organes décisionnels et consultatifs et Suivi des statistiques relatives aux harcèlements sexuels et comportements sexistes.

2 Production de **Statistiques H/F/A relatives aux étapes de recrutement et de promotion**.

› Encodage et suivi systématiques des proportions entre candidat.e.s potentiel·les/candidat·es ayant déposé une candidature/candidat·es retenu·es. Sur cette base, Étude de faisabilité d'une « mesure Cascade ».

3 Identification et visibilité des **publications en matière de genre.**

› Repérage et opérationnalisation Radius, l'ULiège Library et les équipes de recherche spécialisées des mots-clés pertinents pour repérer les publications du domaine dans les bases de données.

Communication

1 Développement de la **page Genre et égalité**.

› Réflexion sur la pertinence de créer un site dédié, comparable à Liège DURABLE. Publication régulière de news présentant des bonnes pratiques. Mise à disposition de la communauté universitaire et du public externe des statistiques et rapports Genre de l'ULiège.

2 Création d'outils d'informations et de soutien relatifs à la **parentalité**

› Mise en place d'une page d'informations utiles disponibles en permanence.

3 **Mixité dans la visibilité de l'ULiège** vers l'extérieur, notamment sur ses sites et dans ses relations avec la presse et avec le grand public.

Contact : Gregory.Cormann@uliege.be
www.uliege.be/genre

LIÈGE université