

Position du Conseil **Genre et Égalité** de l'Université de Liège

—
Premier rapport, avril 2023



Position du Conseil Genre et Égalité
de l'Université de Liège, avril 2023



Préambule



Ce projet de plan d'action vise à proposer des mesures de lutte contre les inégalités de genre. Les problèmes qui nous intéressent ici sont liés à la division de nos sociétés qui dualisent et hiérarchisent les hommes et les femmes, ainsi qu'à l'obligation de s'identifier à une et une seule de ces catégories tout le long de sa vie. Ainsi, ce projet de plan d'action vise à combattre les fonctionnements individuels, collectifs et institutionnels qui hiérarchisent et discriminent les personnes sur la base de stéréotypes liés notamment à leur sexe ou leur sexualité, et propose des mesures pour lutter contre les inégalités qui lèsent les femmes, les personnes transgenres et les personnes qui ne s'identifient ni comme homme, ni comme femme¹.

Les inégalités et discriminations de genre, et d'autres types, restent d'actualité. De très nombreuses recherches scientifiques montrent que dans nos sociétés, les femmes, les personnes LGBTQIA+, ou encore les minorités raciales, sont défavorisées dans leurs parcours d'études et/ou

au niveau professionnel². La crise sanitaire et le confinement ont notamment pu mettre en évidence une fois de plus que les femmes consacrent significativement plus de temps que les hommes aux soins des enfants, des proches et de l'organisation familiale, au détriment de leur carrière.

L'égalité de genre et de sexe n'est pas seulement un critère important dans le *ranking* des universités, c'est surtout un droit fondamental, qui est aussi aujourd'hui le 5^e objectif du Développement durable pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable.

L'Université de Liège a mis en place depuis plusieurs années des mesures de lutte contre le sexisme, le racisme, l'homophobie et la transphobie, ainsi que contre toutes les inégalités liées au handicap, à la santé, à l'apparence ou aux origines (sociales ou migratoires) des individus. Il s'agit désormais de s'engager dans un ambitieux Plan d'action pour lequel le Conseil Genre et Égalité formule les propositions ci-après. Après une première étape de travail réalisée pendant l'année 2021-2022 par une trentaine de membres du Groupe de travail Genre et égalité pour concrétiser le programme-cadre *Horizon Europe 2021-2027* qui impose la publication d'un

Gender Equality Plan, le présent projet de plan d'action constitue la première action du Conseil Genre et Égalité créé par le Conseil d'Administration de l'Université le 12 octobre 2022. Sa rédaction est le fruit d'une démarche participative, soutenue par les Autorités de l'Université, associant une septantaine d'étudiant-es et de membres de l'université, venus d'horizons différents, qui a pour ambition, en s'appuyant sur des études scientifiques, des indicateurs chiffrés et sur des constatations, de construire une politique institutionnelle en matière de genre pour notre Université³. Ce projet de Plan d'action se veut souple, évolutif et sensible à la diversité des points de vue. Il est ouvert à toute proposition constructive susceptible d'enrichir la réflexion et l'action collectives.

Ce projet de Plan d'action Genre et Égalité et sa méthode de construction et de rédaction ont pour vocation de constituer un maillage pertinent, diversifié et solide de personnes sensibilisées et formées au sein de l'Institution aux enjeux de genre et d'égalité dans l'ensemble des activités et finalités poursuivies par une université publique complète ambitieuse. Des personnes-ressources ou des personnes-relais identifiées dans toutes les disciplines de l'Université et dans chacune de ses entités sont une

condition de réussite indispensable à ce plan d'action.

Le prisme du genre est ici utilisé comme un analyseur de l'ensemble des rapports de pouvoir qui persistent au sein de l'Institution et nuisent à ses missions. Il s'agit donc de favoriser un travail d'analyse en intersection de l'ensemble des biais et discriminations qui peuvent être constatés ou produits au sein de l'Université. L'approche de genre constitue donc un levier pour un changement global au sein de l'Institution en recommandant la mise en œuvre d'outils capables d'attaquer toute discrimination reposant sur des mécanismes similaires.

Le présent document est rédigé sur la base des recommandations formulées par le guide pratique L'égalité dans la langue élaboré et validé au sein de l'Université de Liège en 2019⁴. Nous nous sommes toutefois autorisé quelques dépassements quand cela nous a paru servir nos propos.

On trouvera dans le lexique proposé aux pages 41 à 52, les définitions des concepts et réalités dont il est question dans ce document, pour la plupart présentées dans leur acception scientifique, sociologique ou philosophique.

Constats & réflexions préliminaires

1.

L'égalité de genre ne doit pas se réduire à un concept d'égalité des chances, qui enferme dans un discours de compétition et de concurrence, parfaite ou non faussée, et correspond à la référence habituelle à l'efficacité. Il s'agit donc d'inscrire le plan d'action davantage dans un horizon **de justice et d'égalité**.

2.

Le changement culturel recherché n'est pas seulement une question de répartition démographique, il **retentit dans la production de connaissances** qui est au cœur de l'activité universitaire : l'inégalité entre hommes et femmes n'est pas seulement une injustice institutionnelle ; elle a aussi des effets sur les connaissances scientifiques produites, en termes de contenus et de positionnements épistémologiques.

3.

La politique d'égalité de genre doit **encourager la considération** des personnes en dehors de la binarité de genre, qui ne s'identifient pas aux catégories traditionnelles « homme » et « femme », qu'il s'agisse d'étudiant·es ou de membres du personnel, et mettre en avant le respect de la diversité culturelle et philosophique de chacun·e, notamment en incluant davantage les personnes quel que soit leur genre. Dans de nombreuses situations, et notamment dans les statistiques, il serait souhaitable de tenir compte aussi de cette réalité actuellement invisibilisée⁵ et de permettre à chacun de choisir la catégorie en adéquation avec son identité de genre (parmi H/F/X)⁶. Un tel positionnement institutionnel met exemplairement l'accent sur l'expression de genre de chacun·e et s'oppose conjointement au sexisme, à la transphobie et aux stéréotypes de genre.

De manière concrète, il conviendrait dès lors que l'Université récolte des statistiques qui prennent en compte ces enjeux. Ainsi, deux questions seraient nécessaires dans les questionnaires : d'une part, une question sur le sexe attribué à l'état civil à la naissance, puis, d'autre part, une question sur l'identité de genre actuelle

des personnes (celle dans laquelle elles souhaitent se présenter et être reconnues, que celle-ci soit reconnue par l'état civil ou non).

Cette solution administrative permettrait d'éviter l'invisibilisation de certains groupes : le but est de produire des statistiques pour lutter contre les inégalités, et celles-ci seront ensuite analysées de façon anonymisée. Les informations tirées des réponses aux deux questions (qui permettent d'identifier les personnes transgenres et non binaires) n'ont donc pas vocation à être révélées publiquement. Quand il s'agit de la façon dont une personne est perçue et traitée dans la vie publique, nous proposons de raisonner comme suit : soit son identité de genre n'a pas besoin d'être mise en avant (par exemple, sur les cartes étudiantes ou du personnel, cette information est déjà omise), soit c'est uniquement son identité de genre actuelle qui importe (par exemple, sur les listes d'étudiant·es destinées aux enseignant·es sur MyULiège).

Une université doit être particulièrement attentive en la matière dans la mesure où elle accueille à divers titres des publics comprenant des personnes en transition ou des personnes dont les choix pourront changer dans le temps.

4.

L'Université ne doit pas craindre de continuer à **publier les chiffres** et schémas de répartition de genre et/ou de sexe dans les différentes disciplines et différents niveaux d'études, aux différents niveaux de carrière ou aux différents niveaux de décision⁷. Ce faisant, elle se présente comme une Institution lucide et responsable, qui manifeste une réelle volonté d'améliorer la situation, et peut ainsi revendiquer une politique institutionnelle Genre et égalité.

5.

Le projet de Plan d'action Genre et égalité ci-après consiste en une série de **propositions de mesures concrètes** à mettre en œuvre le plus rapidement possible. Ces actions ont été présentées aux Autorités universitaires, et, après leur intégration dans le Plan stratégique institutionnel, feront l'objet d'une large communication dans et hors de l'Institution. L'objectif est de faire évoluer la culture organisationnelle vers plus d'ouverture, de diversité, de justice et de transparence.

Prises de **position**



Les propositions ci-après se répartissent selon les cinq chapitres d'analyse et d'action recommandés par le programme-cadre européen.



1.



L'équilibre vie professionnelle/ vie privée

Cet enjeu concerne l'ensemble des travailleurs et travailleuses, ainsi que des étudiantes et des étudiants de l'Université et ne cible donc pas prioritairement les femmes. Il est malgré tout pertinent, en l'état, de le prendre en considération, au moins pour ne pas invisibiliser la charge du *care* et du travail domestique, qui reste genrée⁸, bien que les mentalités commencent à évoluer. Ne pas prendre en compte le temps dédié à la grossesse, le temps passé à s'occuper des enfants, ou les congés parentaux, perpétuent les inégalités de genre.

Il est important que l'ensemble des mesures proposées puissent bénéficier à toute la communauté universitaire, y compris aux hommes, en ne mettant pas en cause la légitimité professionnelle des personnes concernées.

1.

Organiser le **télétravail** dans une perspective de bien-être du personnel, en veillant à ce que les conditions nécessaires soient réunies : harmonisation et publication des mesures proposées, tout en préservant la liberté académique et scientifique (les chercheurs et chercheuses doivent pouvoir continuer à organiser souplement leur horaire et leurs missions) et en s'assurant que le télétravail rencontre au mieux les objectifs ici recherchés d'égalité et d'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

2.

Un **plan d'action de soutien à la parentalité** devrait être mis en place rapidement, comme cela a été fait dans d'autres universités de la FWB⁹. La grossesse et l'allaitement ne peuvent en aucun cas porter préjudice à la personne ayant accouché au cours 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 :

- › **Crèche et 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. Une crèche est une absolue nécessité. Il faut en créer une le plus rapidement possible. Tant que cette solution n'existe pas, il conviendrait d'étudier des solutions de remplacement comme une aide financière temporaire (3 mois ?) pour la garde privée par un personnel compétent pour les enfants du personnel ou du corps étudiant qui n'ont pas pu trouver de place en crèche ; envisager une collaboration avec l'ONE pour augmenter le nombre de places disponibles dans les crèches ; mettre en place un système de garde d'enfants malades ou écartés ou une bourse d'échange de services.

En tout état de cause, il s'agit de mettre en œuvre une solution de crèche et de garderie – et non pas l'une ou l'autre. Dans une communauté universitaire, une crèche pourrait aisément faire valoir un projet pédagogique émancipateur relié aux recherches et aux intérêts de plusieurs de ses facultés et de ses services, notamment de psychopédagogie. Un système de garderie est également indispensable au vu des contraintes de vie personnelles et professionnelles (horaires des écoles, mercredis après-midi, congés scolaires, etc.).

- › **Congés du personnel liés à la parentalité ou aux soins** : Par souci d'égalité, il convient d'offrir à toutes les catégories de personnel les mêmes facilités et les mêmes droits, en harmonisant selon le meilleur statut (en ce compris le congé mi-temps de fin de grossesse).
- › **Un statut d'étudiant (futur) parent** : En ce qui concerne les étudiant-es¹⁰, 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 représentants étudiants et avec les instances concernées, un ensemble de mesures d'aménagement (sessions aménagées, sessions ouvertes, etc.) et d'en assurer la communication vers l'ensemble de la communauté étudiante. Il préconise de créer un statut d'étudiant parent (sur le modèle du statut d'étudiant artiste ou d'étudiant entrepreneur) autorisant des possibilités d'étalement et de programme aménagé, comme c'est le cas notamment à l'ULB¹¹.
- › **Remplacement systématique** en cas de congé de maternité ou de congé parental, quelle que soit la fonction exercée.
- › **Prolongation automatique des contrats de recherche** en cas de maternité. L'octroi systématique d'une 7^e année pour les assistant-es en congé de maternité durant leur mandat est une avancée majeure.

Il est à noter le F.R.S.-FNRS, en plus de prolonger automatiquement les contrats de la durée du congé de maternité, octroie un complément à l'indemnité de mutuelle pour pallier la perte de revenu, ce qui semble une pratique pertinente pour lutter contre les inégalités.
- › **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.

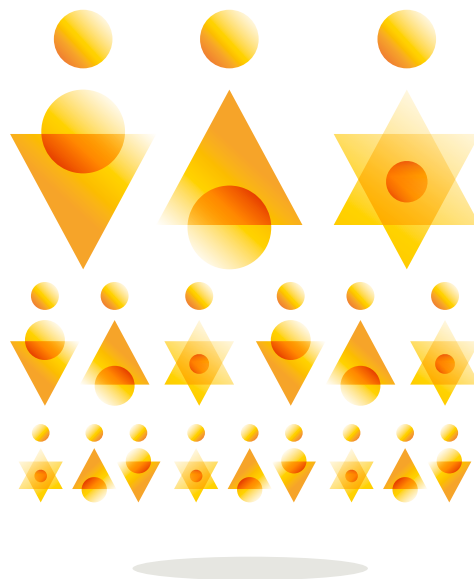
3.

Information sur les différents types de congés ou de diminutions d'horaires pour s'occuper d'un **parent** ou d'un **enfant malade**.

- › Aménagement systématique dans les bâtiments universitaires d'un local qui puisse servir de **local d'allaitement** pour permettre aux jeunes mamans de tirer leur lait. Il s'agit d'une obligation légale, or ce local n'existe que – partiellement – au bâtiment A1 et peut-être au B8). La loi précise que ce local doit être discret, aéré, éclairé, propre, confortable et convenablement chauffé. Il doit permettre de s'y reposer en position allongée et disposer d'un frigo pour stocker le lait. Ce local peut aussi servir de local de repos pour étudiant-es/personnel en situation de handicap mais ne peut pas être confondu avec un local d'infirmierie 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., en ce compris ce qui concerne l'adoption.
- › Mise en place d'une **plateforme de contacts** *baby-sitting* (comme pour le covoiturage).

2.

Équilibre de genre et diversité dans les fonctions d'autorité ou d'avis



1.

La répartition H/F/X dans **toutes les structures de décision** de l'Université, en ce compris le Conseil d'Administration¹², doit être raisonnablement équilibrée. 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. De même, il convient de tenir compte d'autres types de discrimination (raciale, sociale, etc.).

À défaut de quota¹³ fixe, il convient d'imposer une **mixité raisonnable** qui tienne compte de la réalité de terrain, avec une justification systématique. Une clause institutionnelle générale dispose désormais que tous les organes de l'Institution concernant la recherche doivent veiller à l'équilibre de genre. Cet équilibre devrait être vérifié, tous les quatre ans, au 1^{er} octobre, lorsque les organes sont recomposés au même moment conformément au calendrier rectoral.

Par ailleurs, l'équilibre de genre doit concerner **l'ensemble des structures de décision**, et pas seulement celles concernant la recherche.

Cette régularité rend possible un **monitoring et un reporting précis** de plusieurs indicateurs afin de vérifier la mise en œuvre effective de cette mesure et la représentativité suffisante des femmes dans les structures de décision (au niveau des conseils de recherche, des facultés, mais aussi des unités de recherche). Il conviendrait dès lors de mandater une personne au sein de notre administration pour assurer ce suivi (le service juridique de l'Université disposant de la liste des organes à suivre).

Cette évolution institutionnelle, pas plus que la perspective d'un décret concernant les organes de recherche fixant la règle 1/3 – 2/3 à tous les niveaux de gouvernance, ne doit cependant pas empêcher de mettre en œuvre d'autres manières de viser l'égalité de genre et de représentativité. On peut notamment penser à réclamer une liste double pour l'attribution des mandats, comme c'est le cas pour toutes les propositions de docteur-es *honoris causa*.

2.

L'ULiège doit identifier clairement le périmètre de sa **direction institutionnelle** afin de mieux valoriser la contribution de ses cadres. Il importe notamment d'être attentifs **aux biais sexistes** (souvent inconscients) qui peuvent exister dans les appels à candidatures¹⁴. Un élément essentiel à imposer est la transparence à propos des critères d'évaluation des candidatures, qui doivent être définis à l'avance et publiés.

3.



Égalité de genre dans le recrutement et la progression de carrière

À l'Université, comme partout ailleurs, les femmes sont moins souvent promues et accèdent moins souvent que leurs collègues masculins aux postes à responsabilité. Le **plafond de verre**, même s'il tend à se réduire (très) lentement, est toujours très présent. Plus on monte dans les niveaux hiérarchiques et grades académiques, moins on y trouve de femmes. On remarque également des difficultés pour les personnes LGBTQIA d'accéder à de hautes fonctions. Or, il ne s'agit pas d'un manque de compétence. L'Université doit montrer qu'elle est consciente de cette situation et qu'elle s'en préoccupe sérieusement. Le tableau en ciseau (schéma « en crabe ») montrant l'évolution de carrière de recherche et d'enseignement des hommes et des femmes au sein de l'ULiège ne doit pas être vu comme une image négative de notre Institution, mais au contraire comme 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 des biais de genre.

1.

Il y a une volonté à l'ULiège d'**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**, que les critères de sélection ne sont pas toujours clairs, voire que les procédures ne sont pas toujours totalement respectées. L'Institution doit y être attentive. Elle doit aussi publier largement les postes à pourvoir afin de favoriser un recrutement ouvert et aller à l'encontre de la reproduction des « cultures » de laboratoire ou de faculté.

La volonté résolue de ne pas sous-représenter les femmes et les autres personnes lésées par les inégalités de genre dans les recrutements et les promotions devrait toutefois pouvoir s'appuyer sur une réflexion collective au sujet de ce que devrait être la juste représentation à viser. On dispose actuellement uniquement de statistiques H/F, qui peuvent nous conduire à mettre en œuvre deux logiques de représentativité.

La première logique pourrait être qualifiée de « **logique cascade**¹⁵ » : s'il y a tel pourcentage de femmes parmi les étudiant·es de telle filière, il devrait y en avoir le même

pourcentage parmi les doctorant·es, et ainsi de suite parmi les chargé·es de cours, etc.

La seconde logique pourrait être qualifiée de « **logique de quota/logique paritaire** » : il ne devrait pas y avoir moins de 30 ou 50% de femmes à chaque étape des carrières universitaires.

2.

Un observateur ou une observatrice formé 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 et des personnes LGBTQIA+ susceptibles de participer aux délibérations.

3.

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 une **évaluation davantage qualitative**

que quantitative, selon des modalités à déterminer, qui tiennent notamment compte de façon plus équilibrée des fonctions d'enseignement, des motivations des personnes candidates et de leurs services à la communauté.

4.

On constate un écart majeur entre hommes et femmes au niveau de **l'accès à la carrière académique et aux promotions** au rang de professeur ou de professeure ordinaire. Mettre en place un **monitoring des candidatures** permettrait de mesurer la limitation de certaines candidatures (biais de genre, formulation inadaptée des conditions et effets d'autocensure) et les pourcentages H/F/X de candidatures retenues des différents profils académiques. Il est indispensable aussi de veiller à la plus parfaite transparence de la procédure dans son ensemble. Les informations publiées à l'issue de la dernière campagne de promotion académique doivent être répétées lors des prochaines procédures de promotion et encore davantage clarifiées et généralisées.

Rappelons aussi une nouvelle fois les discriminations dont sont victimes les membres du personnel qui travaillent à temps partiel, souvent de manière contrainte.

5.

Il a été démontré que l'injonction à la mobilité géographique est particulièrement pénalisante pour les femmes¹⁶. Il convient de **prendre en compte des mobilités en Flandre** au même titre que celles à l'étranger pour les recrutements et promotions du personnel académique, voire de supprimer cette obligation ou de la remplacer par d'autres possibilités équivalentes (réseau international, séjours fractionnés, etc.)¹⁷.

6.

La prise en compte du temps dédié à la maternité et aux enfants est indispensable pour réduire les inégalités. L'ULiège pourrait s'inspirer de ce qui se fait ailleurs. Par exemple, la fenêtre d'éligibilité pour un financement de mandat ERC/Marie Curie est de 18 mois par enfant né après l'obtention du doctorat. Pour les mandats Humboldt, la fenêtre d'éligibilité peut être prolongée de 2 ans maximum par enfant.

La fenêtre d'éligibilité est également augmentée de la durée du congé de paternité pour certains contrats.

Lors de l'évaluation d'une candidature à une promotion, la commission de recrutement doit tenir compte du temps dont les candidat-es ont disposé pour produire leurs résultats scientifiques. Les congés de maternité, le congé de maladie de longue durée, le congé parental, le congé pour soins ou autre, durant les cinq dernières années précédant la candidature, sont ainsi pris en compte à l'UGent. Il semblerait pertinent que les commissions de recrutement ne pénalisent pas les « trous » dans les CV des candidat-es pour ces raisons.

7.

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 visibilité¹⁸. Dans certaines facultés, il semble que des présidents de jury imposent à tous les membres du jury d'en prendre connaissance avant les délibérations sur les candidatures. Cette pratique pourrait être généralisée et systématique. Elle doit aussi être réactivée régulièrement afin de ne pas être réduite à la « vidéo qu'on ne regarde plus quand on est en réunion de recrutement ».

L'organisation de **formations centrées sur les biais de genre et la déconstruction des stéréotypes** sexistes (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, raciaux, 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.

8.

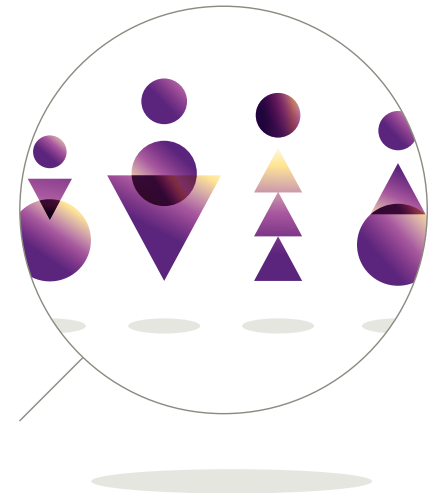
Un **monitoring** des candidatures pour les recrutements comme pour les promotions permettrait de prendre conscience du pourcentage de femmes retenues en relation avec le pourcentage de femmes candidates, ce qui, à terme, pourrait influencer les procédures vers plus de justice. Ce monitoring devrait aussi permettre d'identifier les autres personnes lésées par les inégalités de genre.

9.

Dans d'autres institutions, on a pu rendre possibles 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 BeWiSe¹⁹. Ce type d'initiatives doit être soutenu et assumé par les autorités²⁰.

4.

Intégration de la dimension de genre et de la dimension intersectionnelle dans le contenu de l'enseignement et de la recherche



1.

Il est aujourd'hui difficile de faire le point sur **l'offre de cours** dispersée qui est proposée actuellement aux étudiants en matière d'études de genre²¹. Selon l'équipe *Radius*, il est possible de *screener* 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 pour repérer les enseignements qui abordent de manière significative le concept et les questions de genre. .

2.

Certaines **filières d'enseignement** comportent 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. Il importe de réfléchir aux mécanismes de genre qui distribuent les étudiant-es et les professeur-es au sein d'une faculté déterminée. Une meilleure maîtrise de ce qui se joue et se déjoue dans ces contextes permettrait de soutenir les efforts déjà réalisés

Il convient d'encourager les recherches ayant comme sujet d'étude les mécanismes de séparation et de hiérarchisation sexués/genrés. Mais il semble tout aussi important que les recherches thématiques disciplinaires se posent la question de savoir en quoi le genre intervient dans l'objet d'étude et dans l'analyse/l'évaluation qui sont produites. Utiliser cette paire de lunettes à différentes étapes de la recherche devrait devenir un réflexe et un élément de contrôle de l'approche.

par des services comme Réjouissiences pour les sciences et techniques afin de rendre le recrutement d'étudiant-es plus hétérogène dans ces matières. Cela aura aussi une incidence sur **certains contenus de cours** qui restent fortement marqués par des biais de genre.

3.

On pourrait envisager 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 bac 1.

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 à la Faculté des Sciences Sociales est devenu en 2022-2023 un cours obligatoire pour tous les étudiant-es du master en sociologie. 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. Le cours *Gestion de la diversité et égalité professionnelle*, proposé à HEC et à la Faculté des Sciences sociales, aborde aussi des questions de genre. Ces cours pourraient servir de

projets-pilotes pour développer une formation de base en études de genre, relative aux mécanismes d'étiquetage et de hiérarchisation sociale qui nuisent à la recherche et à l'efficacité sociale, inscrite dans le cursus obligatoire de l'ensemble de la communauté étudiante. Des demandes régulières concernant notamment les matières du droit et de la médecine. La mise au point d'un MOOC assez court pourrait aussi s'avérer utile

4.

L'Institution pourrait aussi encourager le développement de **mémoires en études de genre**. Il faut cependant constater que peu d'enseignants et d'enseignantes sont compétents pour encadrer les travaux et mémoires sur le genre et que ces travaux restent cantonnés à une petite minorité de cours. Il serait donc souhaitable de proposer une sensibilisation et une formation au corps enseignant et de valoriser, dans les appels de poste, les personnes qui ont une formation ou à tout le moins une sensibilité marquée pour les outils d'analyse ou les approches de genre.

5.

Il serait pertinent, pour réduire les biais de genre dans la formulation des questions et des hypothèses de recherches, de faire de la maîtrise ou d'une **sensibilité à l'approche genre une qualification requise ou souhaitée** de façon générale dans tous les appels à candidatures pour les postes de recherche et d'enseignement à l'ULiège.

6.

En tout état de cause, l'Université doit donner les moyens à l'ensemble de ses étudiant·es de pouvoir réagir et **d'être protégés face à des biais de genre ou face à toute autre forme de discrimination**. Il s'agit de donner à cet égard leur plein rôle à des organes et outils qui peuvent être saisis de ces constatations (Conseil des études, Evalens, etc.). Une politique institutionnelle en matière d'égalité et de diversité ne peut pas exposer ses étudiant·es à être « pris entre deux feux » dans des contextes d'enseignement et d'évaluation ou dans des contextes de construction personnelle et collective. Positivement, cette politique devrait dès lors permettre le développement et la valorisation de méthodologies non oppressives.

7.

L'approche de genre et les recherches dans ce domaine doivent être valorisées par l'ULiège. Le référencement dans le répertoire institutionnel *ORBi* est nécessaire. Une solution possible serait de sensibiliser les chercheurs et chercheuses à l'utilisation des mots-clés²² en la matière élaborés dans le cadre des *Objectifs de développement durable*, dont un volet est consacré au genre. Une réflexion approfondie sur les mots-clés nécessaires pour cerner tous les concepts liés aux études de genre doit être menée par un ensemble de scientifiques volontaires, en collaboration avec l'ULiège Library et la cellule Radius.

8.

Différents groupes se consacrent à des travaux de recherche en études de genre et/ou à leur valorisation. Le FERULiège y travaille depuis vingt ans. D'autres initiatives collectives ont vu le jour plus récemment comme le Feminist and Gender Lab en Faculté de philosophie et lettres. Il serait utile de **soutenir ces groupes, les visibilité davantage et valoriser leurs activités**.

9.

Pour susciter des recherches scientifiques dans le domaine, l'ULiège pourrait **rétablir la création de bourses de doctorat ciblées sur les études de genre** et réserver un budget pour les recherches dans ce domaine. Mais ce qui apparaît essentiel est d'encourager les chercheurs et chercheuses à adopter les lunettes de genre dans le cadre de leur travail, cela quel que soit leur objet d'étude, à en interroger et corriger la neutralité sexuée ou le caractère encore trop souvent androcentré.

10.

L'Université devrait susciter/imposer **plus de mixité dans les panels de conférence**, à travers un financement plus important²³. Il en va de même pour le financement de projets de coopération au développement intégrant une composante genre.

11.

Pour susciter et soutenir la recherche en études de genre, l'Université pourrait créer un **Prix annuel** du meilleur mémoire et de la meilleure thèse en ce domaine. On pourrait notamment s'inspirer du Prix François Delor attribué annuellement par les Maisons Arc-en-Ciel (PRISME. Fédération wallonne LGBTQIA+) ou du Prix du Comité Femmes et sciences.

12.

À destination de l'ensemble de la communauté universitaire, il conviendrait de faire l'inventaire **des formations du personnel** qui existent déjà sur la base de ressources internes (communication non violente, formations IFRES, formation des nouveaux chargés de cours, commissions et accompagnement éthique, formations au management d'équipe, etc.) ou externes. Des *guidelines* en la matière devraient être fournies aux formateurs et formatrices internes et externes et inscrites dans leur cahier des charges, pour intégrer systématiquement la dimension genre.

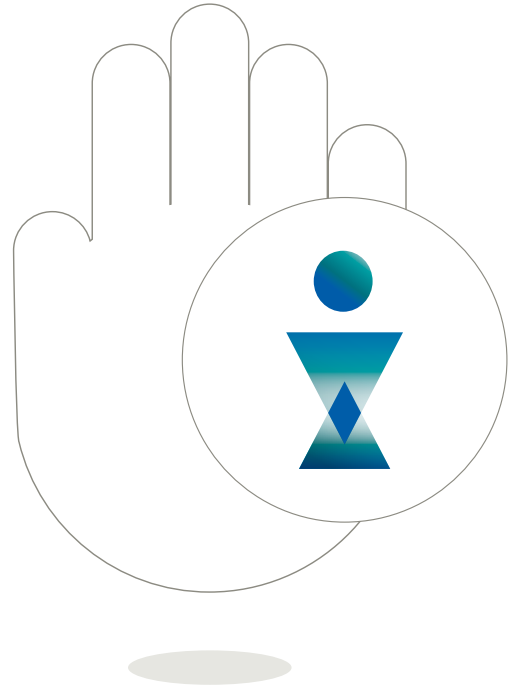
Des parcours de formation existent désormais pour chaque corps. Sur la base des contacts pris avec les différentes personnes responsables de ces formations, il apparaît possible et très souhaitable d'intégrer les enjeux d'égalité et de genre dans le cahier des charges de ces formations et de sensibiliser les formateurs et formatrices. Dans cette perspective, le Conseil Genre et Égalité établira les contenus, positionnements et perspectives qui devront être pris en considération par les formations, obligatoires et facultatives, proposées au sein de notre Université. Il réfléchira aussi à l'opportunité de développer les supports utiles (modèle de cahier de charge, document d'information, courte vidéo, etc.). Il conviendra également de réfléchir avec l'administration RISE à compléter les formations doctorales.

13.

Visibiliser les femmes dans l'espace public (noms de salles de cours, de locaux ou d'espaces, œuvres d'art, etc.) permet en outre de développer un meilleur **sentiment de légitimité**.

5.

Mesures contre la violence fondée sur le genre ou la préférence sexuelle, y compris le harcèlement sexuel



La lutte contre la violence fondée sur le genre, sur l'orientation ou la préférence sexuelle, qu'elle soit psychologique, physique ou sexuelle, doit être prioritaire pour l'Université qui entend **lutter contre toute forme de violence et d'irrespect** et réprimer tout acte dirigé contre un individu, étudiant-e ou membre du personnel, du fait de son genre, qu'il soit homme, femme ou non-binaire. Les éléments qui sont présentés ci-dessous se limitent à des considérations institutionnelles d'ordre général au cœur d'un travail important et sensible. Un Groupe de Travail spécifique a été

constitué au sein du Conseil au mois de décembre 2022 et a pour objectif de mettre au point une procédure plus pertinente et plus efficace des situations de violence et de harcèlement. Le GT, qui a été créé à l'initiative de la conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité de notre Institution, souhaite se donner le temps de rassembler les expertises internes et externes utiles afin de produire une analyse systémique de la question. Le GT communiquera donc ses conclusions, recommandations et propositions d'action dans un second temps.

Les points suivants rappellent les dispositifs de base recommandés par le Groupe de travail actif en 2021-2022.

1.

L'ULiège doit se positionner clairement dans une **charte institutionnelle** où elle reconnaît honnêtement que les violences de genre existent et qu'elles ne sont ni acceptables, ni acceptées par notre Université. Cette charte définira le comportement que l'Université attend de ses membres et ce qu'elle ne peut admettre. Parce que l'Institution inscrit dans ses priorités l'égalité entre les genres, le refus de toute discrimination, de tout comportement sexiste ou de violence psycho-sociale, en ce compris l'homophobie et la transphobie, elle s'engage à faire respecter les valeurs définies dans la charte. En conséquence, l'Université s'engagera à mettre en place rapidement, en accord avec les victimes, les actions adéquates pour faire cesser toute situation de discrimination, toute minorisation justifiée par une caractéristique physique, culturelle ou sociale, toute violence fondée sur le genre, ainsi que tout comportement inapproprié tel que le harcèlement (sexuel ou non) dont elle aurait connaissance par quelque moyen que ce soit.

La communication autour de cette charte serait récurrente et systématique. Elle pourrait être rappelée notamment

sous la forme d'un quiz obligatoire « Harcèlement moral, sexiste et sexuel » pour toute la communauté universitaire (sur le modèle de ce qui est fait à propos du plagiat auprès des étudiant·es). Le Conseil Genre et Égalité veut ici souligner que, par de telles mesures, il s'agira pour l'Université de manifester publiquement qu'elle prend ces enjeux au sérieux et soutient les potentielles victimes.

2.

S'agissant de changer les mentalités, des **actions de sensibilisation** adéquates et récurrentes sont essentielles ainsi qu'une information claire sur les limites à ne pas franchir, selon les lois ou les règlements universitaires.

3.

Il est essentiel pour les victimes de violence fondée sur le genre qu'elles ne soient pas seules à dénoncer la situation qui est la leur. Une **sensibilisation des témoins** est donc indispensable. Elle doit être soutenue par des actions institutionnelles. La Directive européenne sur les lanceurs d'alerte vise à encadrer l'action des personnes

qui dénoncent un dysfonctionnement quel qu'il soit. Elle devrait être mise en œuvre bientôt dans notre Université. Les violences fondées sur le genre doivent être prises en compte dans cette mise en œuvre. L'Institution doit donc réfléchir à la réponse qu'elle souhaite apporter dans ces situations.

4.

Une première réponse à offrir pourrait prendre la forme d'un **numéro d'appel téléphonique unique de première écoute** sur le modèle du 0800 35 200 ouvert aux étudiants et étudiantes pour un soutien psychologique. L'objectif de ce numéro de téléphone est d'offrir un espace de première écoute et d'orientation des personnes (membres du personnel ou étudiant-es) qui s'estiment victimes de discriminations ou de violences fondées sur le genre, vers les personnes de confiance²⁴ ou le service externe de prévention et protection au travail.

5.

Il sera crucial de pouvoir tirer les conséquences des enquêtes récentes menées au sein des universités de la FWB, notamment l'enquête UNISAFE (2022) et l'enquête BEHAVES (2023). Comme cela a été relevé par les travaux du groupe de Manon Bergeron²⁵ au Canada, de vraies stratégies en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ne se mettront en place qu'une fois le **constat chiffré** réalisé. Le nombre de dossiers ouverts par les personnes de confiance ne représente que la partie émergée de l'iceberg. En effet, moins de 10% des victimes se plaignent. Les raisons invoquées sont la peur des représailles, la honte, l'absence de confiance dans l'Institution, la position hiérarchique du harceleur, la conviction que cela ne servirait à rien, que les académiques sont intouchables, etc. Il importe donc de trouver des solutions appropriées pour qu'étudiant-es et membres du personnel puissent retrouver confiance dans la politique universitaire et que l'Université puisse mettre fin aux comportements inappropriés.

La ligne téléphonique proposée au point 5.3 peut également donner des informations chiffrées, de même que les alertes lancées par des témoins.

6.

Il convient aussi de diriger vers une **formation adéquate les personnes qui commettent des violences de genre**. Il est notamment essentiel de les amener à distinguer le registre de leurs intentions et celui des conséquences de leurs actes et de leurs comportements. Des propos et comportements homophobes ou transphobes, par exemple, doivent être corrigés. On soulignera quelques exemples de telles violences subies : être mégenré à l'examen, car la carte étudiant-e ne correspond pas au listing de l'enseignant ; entendre des propos homophobes en stage, exprimant le côté « pathologique » d'une personne parce qu'elle est trans – ou commises : écrire un courriel administratif et ne jamais utiliser le prénom féminin souhaité par la personne ; rétorquer à la personne qui demande à être féminisée qu'on utilise le prénom de la carte d'identité ou d'un document officiel.

7.

Une **formation à la résistance à la domination et au harcèlement** ainsi qu'à la communication non violente (mise en évidence par la campagne #RESPECT) pourrait être proposée aux membres du personnel et la communauté étudiante.

8.

Il est important de **soutenir les initiatives prises par des groupes de scientifiques ou d'étudiant-es**, comme celles du RED, celles du Cercle féministe de l'ULiège ou encore celles du groupe de travail anti-discriminations Zherot et du Conseil d'éthique des étudiant-es de Gembloux ABT et son sous-groupe VSS, qui portent sur les discriminations et violences sexistes et sexuelles et ont pour ambition de mettre en place des mesures de prévention, d'offrir un contact de première ligne et ensuite d'orienter les victimes vers les personnes et services compétents, de même que le cabinet de juristes en formation, Consulex, qui offre des conseils juridiques aux étudiants, le CALI, Cercle arc-en-ciel liégeois (ancien CHEL), etc. On relève notamment les

très utiles documents proposés à Gembloux : une page expliquant les « bonnes pratiques » en tant que témoins d'agression sexiste/sexuelle et une page « échelle de violence » établissant explicitement les différentes agressions possibles (allant de la blague, en passant par les allusions, jusqu'au viol).

9.

Une attention aux violences fondées sur le genre devrait passer aussi par une attention à **la sécurité** dans les espaces de travail, les espaces de circulation et les parkings au sein de l'université. Des enquêtes et marches exploratoires auprès des étudiants et étudiantes et auprès du personnel permettraient de cibler vraiment les lieux problématiques et les améliorations possibles.

Des recherches ont permis de mettre en évidence l'importance pour le **sentiment de sécurité** d'installer une signalétique efficace et de prévoir des lieux d'écoute et de relais en cas d'agression.

Vers plus **d'égalité** à l'ULiège



Le Conseil Genre et égalité a consacré de nombreuses heures à réaliser le présent document entre octobre 2022 et avril 2023. Il est sans doute important de signaler que ce groupe n'a cessé de croître au fil des réunions, ce qui démontre l'intérêt suscité par ces matières, le besoin d'information et de soutien des personnes, ainsi que **l'urgence d'un changement significatif** de système de valeurs à instaurer dans la communauté universitaire.

Ce travail s'inscrit dans le prolongement d'une dynamique collective autonome entamée dès 2021 et qui a été validée par les Autorités de l'Université de Liège à l'automne 2022. Cette relation particulière entre dynamique collective et soutien institutionnel, assumé également par la création d'un poste de conseillère à l'Éthique et aux politiques d'égalité et par la désignation d'une nouvelle Personne de contact Genre, impose d'adopter **un regard lucide et responsable, sans hypocrisie, de manière à rendre confiance à la communauté universitaire.**

Au cours des réunions, de nombreux témoignages et constatations ont dévoilé ou confirmé de nombreux cas, parfois très graves, où, consciemment ou non, volontairement ou non, des dispositions administratives, des propos ou des comportements inégalitaires, irrespectueux, discriminants ou agressifs, ou ressentis comme tels, ont lieu dans l'Institution.

L'analyse de ces faits au sein de l'ULiège permet de mettre le doigt sur un ensemble de situations difficiles qui nous imposent de **trouver collectivement des réponses valables et crédibles**. Nous prenons donc la mesure de la responsabilité qui est la nôtre en cette circonstance.

En quelques années, **dans la foulée de la Campagne #respect, des avancées ont été constatées**, dont atteste au premier chef la création du Conseil Genre et égalité. Au sein de l'ULiège, cela a donné lieu notamment à la création d'un GT spécifique, qui rendra ses conclusions vraisemblablement en décembre 2023, à la rédaction d'un Guide pour l'écriture inclusive et à la mise en œuvre d'un projet de Plan d'action Genre et égalité ambitieux. L'attention à l'égalité de genre et à la lutte contre les discriminations s'est aussi concrétisée par différentes actions : octroi d'une 7^e année pour les personnes ayant

accouché pendant leurs six premières années d'assistantat, intégration de mots-clés en lien avec le Développement durable pour les publications ULiège, équilibre dans la représentation de genre dans les organes de gestion de la recherche, etc. Il s'agit toutefois de **passer à la vitesse supérieure**. Les larges enquêtes Unisafe et Behaves qui ont été menées au sein de l'Institution, ainsi que le travail préparatoire de ce groupe, donnent une image relativement précise de la situation. Il convient maintenant d'organiser une bascule résolue vers une politique institutionnelle claire et cohérente, s'appuyant sur les actions abouties pour dégager l'énergie et les ressources nécessaires pour affronter des caps plus difficiles et modifier nos modes d'organisation et de fonctionnement en profondeur.

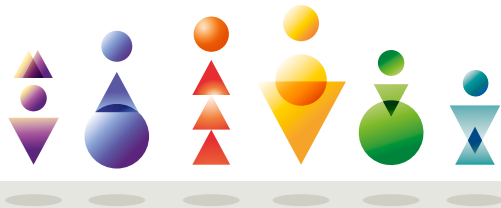
Il est intéressant de constater que de nombreuses actions proposées ci-dessus touchent de près ou de loin **à la communication, à l'information et à la formation**. On peut aussi remarquer que l'Université met déjà à la disposition du personnel et des étudiant·es une information pertinente et quelquefois des formations à propos de nombreuses problématiques, allant de la maternité au recrutement sans biais de genre, en passant par des statistiques de genre à l'Université ou la communication non violente. Cependant, ces informations sont souvent

difficiles à trouver, lacunaires et dispersées en fonction des différents services compétents. En dehors d'événements particuliers comme la campagne #respect, la journée du 8 mars ou des activités de l'Administration des Affaires étudiantes, ce sont des sujets dont on ne parle généralement pas. Or, une information correcte, complète, facile à trouver, centralisée, correctement visible et appuyée par les Autorités pourrait sinon résoudre les problèmes, au moins participer à leur résolution.

Outre le Conseil, pour réaliser des actions concrètes de sensibilisation et de lutte contre les inégalités, l'Université de Liège peut compter sur **de nombreuses ressources, groupes de recherche, associations et cercles**. Au premier rang de ces ressources se trouvent, du côté de l'enseignement et de la recherche, le FER-ULiège et le Feminist & Gender Lab. On peut également compter sur de nombreuses associations d'étudiants et étudiantes, de chercheurs et chercheuses, de notre Institution préoccupées par les enjeux d'égalité et de lutte contre les discriminations, citées au point 5.8. Le Conseil Genre et égalité y voit autant de bases solides pour **construire un maillage institutionnel qui implique l'ensemble de la communauté universitaire**, ses différents corps, instances et administrations.

Avant toute chose, il importe de pouvoir indiquer clairement comment l'Université se positionne désormais par rapport aux enjeux de genre. **La charte** suggérée au point 5.1 apparaît comme un outil essentiel par lequel les Autorités pourraient manifester publiquement qu'elles reconnaissent lucidement et honnêtement que des inégalités et injustices existent, dans notre Université comme partout ailleurs, et qu'elles s'engagent à tout mettre en œuvre pour plus d'égalité. Et dès lors, que **l'Université réclame de toute la communauté universitaire un comportement et des modes de travail correspondant à ces valeurs**.

Le moment est opportun pour mettre en place de tels changements. Les exigences de l'Europe et de la Fédération Wallonie Bruxelles, les mouvements actuels dans la société notamment depuis #metoo, la manifestation du besoin de plus de démocratie et les objectifs de développement durable nous offrent une belle opportunité d'agir, car **il est nécessaire et urgent de déployer une politique institutionnelle ambitieuse** à l'Université de Liège en faveur de l'égalité de genre.



Notes

1. Dans la suite de ce document, on pourra les désigner par l'expression « les femmes et les autres personnes lésées par les inégalités de genre ». Toutefois, dans certains cas qui le justifient, l'analyse se concentrera sur certains sous-groupes : uniquement les femmes, ou bien uniquement les minorités de genre (personnes transgenres et non binaires), par exemple.
2. R. Rogers et P. Molinier, *Les femmes dans le monde académique*, Rennes, PUR, 2016 ; J. Dor, M. Gavray, E. Henneau et M. Jaminon, *Où sont les femmes ? La féminisation à l'université de Liège*, Liège, Presses universitaires de Liège, 2017 ; F. Fassa et S. Kradolfer (éds), *Le plafond de fer de l'Université. Femmes et carrières*, Zürich, Séismo, 2010 ; N. Ouali, « Recherche et enseignement universitaires : les carrières scientifiques des femmes issues des minorités ethniques en Europe », *Travail, emploi, formation*, vol. 7, 2007, p. 94-118 ; D. Bourabain, « Everyday sexism and racism in the ivory tower: The experiences of early career researchers on the intersection of gender and ethnicity in the academic workplace », *Gender, Work & Organization*, vol. 28, n° 1, 2021, p. 248-267 ; STOCKDILL, B.C. Stockdill et M.Y. Danico (ed.), *Transforming the ivory tower. Challenging racism, sexism, and homophobia in the academy*, University of Hawaii Press, 2012 ; C. Prieur, « Les violences envers les personnes trans* à l'université. Des conséquences sur la santé mentale aux pistes pour s'en sortir », *Genre, sexualité & société* [En ligne], n° 22, 2019.
3. La liste des personnes ayant participé à la rédaction de ce rapport est donnée à la fin de ce document.
4. https://www.uliege.be/cms/c_11196151/fr/l-egalite-dans-la-langue
5. À ce stade et pour des raisons extérieures à la volonté de la cellule Radius, il n'est pas encore possible de tenir statistiquement compte des personnes non-binaires, des personnes au genre fluide ou de quiconque ne souhaiterait pas être catégorisé-e comme homme ou femme ; ces données n'étant pas collectées comme telles dans les bases de données. L'université se doit d'accueillir l'ensemble de son public et de son personnel dans le plus grand respect de la diversité, notamment de genre.
6. Par X, le Conseil considère l'ensemble des personnes qui ne s'identifient pas aux catégories traditionnelles « homme » et « femme », les personnes qui se sentent étrangères physiquement ou psychologiquement au sexe qui leur a été assigné, personnes non-binaires et transgenres. Le traitement quantitatif de ce type de données, destiné à combattre les inégalités, doit faire l'objet d'une méthodologie adaptée.
7. Voir, désormais, la section « Les hommes et les femmes à l'ULiège », https://www.uliege.be/cms/c_17265003/fr/les-femmes-et-les-hommes-a-l-uliege.
8. Cf. notamment l'article d'Annie Cornet cité en note 13. Voir aussi : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/fh2020-ch7.pdf>.
9. Cf. 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), https://www2.usaintlouis.be/public/genre/cd_plan_parentalite.pdf. Ou encore le Guide de parentalité de l'UNamur : <https://www.unamur.be/genre/ressources/parentalite/view>. Voir aussi Maria Del Rio Carral et Bernard Fusulier, « 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> ; Louise Ackers, « 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.
10. Voir notamment les travaux d'Aden Gaide sur la parentalité pendant les études supérieures en France, <https://www.sciencespo.fr/osc/fr/node/1422.html>.
11. Statut d'étudiants parents à l'ULB : <https://actus.ulb.be/fr/actus/institution-et-engagements/lulb-accorde-un-statut-specifique-a-ses-etudiant%C2%B7tes-enceintes-et-futurs-jeunes-parents>.
12. Cf. la demande du Vice-Recteur de l'UNamur : « Le Vice-Rectorat aux politiques de qualité, genre et développement durable demande que la phrase « parmi lesquels les membres d'un même sexe ne peuvent constituer plus de deux tiers des membres, l'objectif étant de tendre vers la parité » soit inscrite dans les trois instances de gouvernance de l'Université, à savoir l'AG, le CA et le Conseil rectoral. » <https://unamur.be/genre/ressources/Motion>
13. Il est intéressant de noter avec Annie Cornet que la loi belge impose

- depuis 2011 un quota minimum de femmes dans les conseils d'administration des sociétés privées et des ASBL. Annie CORNET et Alexis HAKIZU-MUKAMA, « Ingénierie du diagnostic d'égalité F/H dans les universités et écoles supérieures : "Faut-il compter les femmes ou les femmes comptent-elles?" », 16^{es} Rencontres Internationales de la Diversité (RID), Aix-en-Provence, novembre 2021.
14. Voir un exemple d'application d'évaluations alternatives basées sur DORA, <https://sfdora.org/>. *Better science* est une initiative suisse : <https://better-science.ch/fr/calls-to-action/#/>. L'UGent applique une démarche similaire. <https://www.ugent.be/en/research/research-strategy/evaluation/research-evaluation-principles.pdf>.
 15. 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 doit permettre de lutter contre l'érosion graduelle du nombre de femmes dans la pyramide de la carrière - en instituant la phase antérieure comme déterminante ou exemplaire pour la phase suivante. Elle semble désormais intégrée dans la pratique des commissions de promotion académique à l'Université. Il est important d'en faire la publicité.
 16. Bernard Fusulier a publié plusieurs études sur des mobilités alternatives et les difficultés liées à la mobilité pour les chercheurs.es et leurs familles : Bernard Fusulier et Maria Del Rio Carral, *Chercheur-e-s sous haute tension. Vitalité, compétitivité, précarité et (in)compatibilité travail/famille*, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, 2012 ; Bernard Fusulier, Pascal Barbier et Farah Dubois-Shaik, « "Navigating" through a scientific career: a question of private and professional configurational supports », *European Educational Research Journal*, vol. 16, 2017, p. 352-372 ; Bernard Fusulier et al., « Conjugalité/parentalité et carrières scientifiques à l'épreuve de la mobilité chez les couples de chercheur-e-s », dans Laura Merla et Aurore François (éds), *Distances et liens*, Louvain-la-Neuve, Academia, 2014 ; Bernard Fusulier, « L'expérience de la carrière scientifique aujourd'hui, zoom sur le vécu de postdoctorants », *M/S : médecine sciences*, vol. 32, n° 3, 2016, p. 297-302.
 17. Cf. le Plan d'action « Soutien à la parentalité » de Saint-Louis-UCLouvain (cité plus haut, note 9) : « L'Université a le souci de prendre en considération, lors du recrutement et dans l'appréciation de l'octroi d'une promotion ou de l'accès à des fonctions supérieures, la réalité de carrières différenciées [notamment les circonstances de la vie justifiées par le candidat ou la candidate, spécialement la prise de congés liés à la parentalité et (ii) les difficultés pouvant être liées à une mobilité internationale, particulièrement pour les jeunes parents*] » ; « *Une mesure concrète serait de partir du principe d'une égale valorisation des séjours effectués dans des institutions géographiquement proches de celle d'origine ».
 18. https://www.uliege.be/cms/c_12962376/fr/evaluer-et-recruter-sans-biais-de-genre
 19. www.bewise.be
 20. 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>.
 21. Les études de genre étudient les fondements, les évolutions, les conséquences et les enjeux tant individuels que sociétaux des mécanismes qui dualisent et hiérarchisent les hommes et les femmes dans une société donnée. Elles intègrent l'attention aux croisements entre les différents rapports sociaux, et donc la dimension intersectionnelle.
 22. Une rapide recherche menée par Radius dans Orbi repère 480 publications liées au genre pour l'Université de Liège pour la période 2015-2021, mais il s'agit surtout de recherches médicales en lien avec les mots clés suivants : 'female', 'male', 'gender' and 'pregnancy'. Une deuxième requête, plus sélective en termes de mots clés, ne renvoie qu'à 15 publications sur la période 2015-2021 pour toute l'université.
 23. Voir aussi la charte pour des panels inclusifs qui peut être signée par des institutions <https://inclusivepanels.be/fr/charter-organisations#formulaire> et par des intervenants <https://inclusivepanels.be/fr/charter-intervenant-e-#formulaire>.
 24. https://www.uliege.be/cms/c_9814347/fr/ensemble-engageons-nous-contre-le-harcelement
 25. https://chairevssmes.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/124/PIECES_Rapport-complet_Bergeron-octobre-2020.pdf

Annexe 1

Lexique



- › **Biais** : Le biais (cognitif) est un mécanisme de pensée à l'origine d'une altération du jugement. Nos systèmes de pensées et d'analyses se mettent en place par associations d'idées, de souvenirs, d'émotions, etc. Il en résulte une vision cohérente mais de facto biaisée de la réalité. Dans le cas présenté ici, nous grandissons dans une société fondamentalement cisgenre et hétéronormée. Cette dernière conditionne fortement nos idées, nos émotions et nos souvenirs impliquant une altération de nos jugements pour se conformer à ce modèle.
- › **Care** (charge du -) : Dans les perspectives féministes, le terme anglais care est utilisé pour désigner un ensemble d'activités de soin, qui ne se limite pas au soin médical ou paramédical : faire et élever des enfants, éduquer et former, procurer de l'aide sociale aux démunis, entretenir les liens familiaux, amicaux et sociaux, soutenir les personnes âgées, prendre soin des défunts, entretenir nos corps, nos maisons, nos biens et nos milieux. On doit aux théoriciennes féministes d'avoir mis en lumière l'importance du travail du soin dans la reproduction de la vie biologique et sociale, mais aussi d'avoir souligné que la distribution de ces activités traduit les hiérarchies et les rapports de pouvoir existant dans la société.

La politiste Joan Tronto affirme : « Souvent, le soin est institué socialement de telle sorte que le travail qui l'accompagne devient celui des membres les moins aisés de la société. [...] si nous considérons les questions de race, de classe et de genre, nous remarquons que les personnes les moins aisées dans la société sont de manière disproportionnée celles qui dispensent les soins et que les membres les plus riches de la société utilisent fréquemment leur position de supériorité pour transférer à d'autres la charge du travail de soin. Dans l'histoire occidentale, le soin a été principalement le travail des esclaves, des domestiques et des femmes. [...] le care est dévalorisé et les personnes qui effectuent le travail du soin le sont également ».

- › **Classisme** : La notion de classisme peut être définie comme l'oppression que subit un ensemble fondé sur un niveau de revenus ainsi qu'une dotation en capital culturel et/ou en capital social et symbolique inférieurs. Formulé au début des années 1970 aux États-Unis, le terme s'inscrit dans une vision intersectionnelle des diverses oppressions. Construit en référence aux notions de racisme et de sexisme, le classisme permet de penser les dimensions de l'oppression au-delà de la seule exploitation.

› **Dimension intersectionnelle** : voir intersectionnalité

- › **Diversité** : Dans une perspective d'inclusion, la notion de « diversité » ne désigne pas d'individus ou de groupes particuliers. La diversité se réfère plutôt à la volonté, d'une part, de rendre compte des différentes identités et expériences des personnes dans nos sociétés et, d'autre part, de s'engager dans des politiques de respect et d'égalité pour toutes et tous en luttant contre les discriminations basées, notamment, sur le genre, l'origine nationale et ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la religion, les origines socioprofessionnelles, le ou les handicaps, etc. (liste non exhaustive).

- › **Genre** : Même s'il n'existe pas une définition unique du concept de genre, les chercheuses et chercheurs de ce domaine s'accordent pour dire que le genre est une catégorie sociale d'analyse ; c'est-à-dire un système signifiant qui structure nos catégories de pensée. Le concept de genre est en ce sens une construction sociale qui s'appuie sur les différences supposées entre les hommes et les femmes. Traditionnellement, le genre fait référence au genre féminin et au genre masculin, mais d'autres genres existent et sont encore à venir. Ce qui lie entre eux ces genres, c'est un

processus relationnel : cela signifie que les caractéristiques associées à chaque genre sont « socialement construites dans une relation d'opposition ». De sorte qu'un genre ne va pas sans l'autre : par exemple, « on ne peut pas étudier ce qui relève des femmes et du féminin sans articuler l'analyse avec les hommes et le masculin » (Laure Bereni et al., *Introduction aux études sur le genre*, Bruxelles, De Boeck, 2016, p. 8). Enfin, le concept de genre permet de rendre tangible les rapports de pouvoir qui existent entre les différents genres : l'un des principaux apports des études sur le genre a en effet été de démontrer que les relations entre les différents genres sont régies par des rapports de pouvoir et/ou des hiérarchisations.

Le concept de genre réfère donc aux mécanismes culturels et sociaux qui, dans une société donnée, dans chaque champ et à chaque niveau du social, dualisent et hiérarchisent symboliquement et matériellement les relations entre les différents genres. Les études de genre en étudient les fondements, les évolutions, les conséquences et les enjeux tant individuels que sociétaux.

› **Harcèlement (définition légale)** : Au niveau pénal, il se définit comme l'ensemble des conduites indésirables, abusives et répétées, se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, par des actes intentionnels qui portent gravement atteinte à la tranquillité d'une personne.

On parle de harcèlement discriminatoire si le motif du harcèlement est fondé sur certains critères (dits « protégés ») et définis par le décret anti-discrimination : a) les critères en lien avec le sexe : le sexe et les critères apparentés (grossesse, accouchement, maternité, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre) ; b) les critères dits raciaux : la prétendue race, la nationalité, la couleur de peau, l'ascendance (juive par ex.) ou l'origine nationale ou ethnique ; c) l'orientation sexuelle ; d) le handicap, les caractéristiques physiques ou génétiques, l'état de santé ; e) les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques et syndicales ; f) l'âge, la naissance, l'état civil, la fortune, la langue, l'origine sociale

- › **Harcèlement sexuel au travail (définition légale) :**
Le harcèlement sexuel au travail se définit comme tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

 - › **Harcèlement moral au travail (définition légale) :**
Le harcèlement moral au travail se définit comme un ensemble abusif de plusieurs conduites ; similaires ou différentes ; externes ou internes à l'entreprise ou l'institution ; qui se produisent pendant un certain temps ; lors de l'exécution du travail ; et qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne ; de mettre en péril son emploi ; ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant humiliant ou offensant. Ces conduites se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/definitions-et-champ-dapplication>)

 - › **Homophobie :** Attitudes ou manifestations de mépris, de rejet ou de haine envers des personnes homosexuelles. Le terme homophobie, apparu dans les années 1970, vient de « homo », abréviation de « homosexuel », et de « phobie », du grec phobos qui signifie crainte. Il est souvent utilisé pour décrire les actes de violence, d'intimidation et de discrimination à l'endroit des gays et des lesbiennes. Ce terme recouvre cependant un spectre plus large qui englobe la haine et la violence, mais aussi la peur, l'inconfort, le malaise envers l'homosexualité ou en présence d'une personne homosexuelle. Il désigne le mépris, le rejet, l'exclusion et/ou la haine envers des personnes, des pratiques ou des représentations homosexuelles ou supposées l'être. Les personnes victimes ne sont pas seulement homosexuelles, ce sont aussi des personnes dont l'apparence ou le comportement dérogent aux représentations traditionnelles de la féminité et de la masculinité.
- Est considéré comme homophobe toute organisation ou individu rejetant l'homosexualité et les homosexuel·les, et ne leur reconnaissant pas les mêmes droits qu'aux hétérosexuel·les.

› **Identité de genre** : L'identité de genre d'une personne est le genre auquel cette personne s'identifie. Il peut être différent du sexe assigné à la naissance ou du « genre » reconnu à la personne durant son enfance (ainsi l'identité trans*), et/ou situé en dehors de l'alternative masculin-féminin (ainsi l'identité de genre fluide ou non binaire). Parler « d'identité de genre » dit plusieurs choses :

- i. que l'identité personnelle n'est pas le résultat d'un déterminisme biologique mais d'un processus de socialisation amenant l'individu à adopter des manières spécifiques d'agir, d'interagir, de voir et de penser, en fonction de certains codes sociaux.
- ii. que le façonnement de cette identité s'effectue dans un contexte où la différence homme/femme est centrale, contraignant les individus à adopter de préférence les rôles et expressions de genre (vêtements, langage, attitudes corporelles, voix et apparence physique éventuellement modifiables par des hormones ou de la chirurgie) associés soit au féminin, soit au masculin — et à percevoir comme problématiques ou anormaux ceux qui ne se situent pas clairement d'un côté ou de l'autre. Par ailleurs, comme le note l'association Genres pluriels, « l'expression de genre n'est

pas nécessairement en corrélation avec l'identité de genre. On peut très bien être une femme qui s'identifie comme femme et avoir une apparence très masculine, cela ne remet pas en cause son identité de genre ».

Cette conception de l'identité souligne également, dans une perspective critique, que le « genre » constitue un système de différences hiérarchiques, qui accorde une préférence systématique au pôle masculin. La différence H/F est donc aussi une différence de valeur qui se trouve étroitement associée à une distribution inégale de privilèges et de désavantages sociaux (ressources économiques, pouvoir, valeur symbolique), voire à des formes de subordination.

> voir également *Minorités de genre, personnes minorisées*

› **Intersectionnalité** : L'intersectionnalité est un concept inspiré des travaux effectués dans les années 70 et 80 par des féministes afro-américaines (telles que Kimberlé Crenshaw) luttant pour la prise en compte de leur marginalisation racialisée au sein des mouvements féministes américains 'mainstream' ayant vu le

jour dans les années 60. Ce concept tient compte de l'imbrication structurelle d'expériences d'oppression liées à l'identité racisée, au genre, à l'identité sexuelle, à la classe, au validisme, etc.

L'intersectionnalité est de ce fait un concept extrêmement utile pour mesurer l'impact croisé de différents systèmes d'oppression dont les effets se cumulent. Il offre un espace de visibilité aux femmes qui subissent, par exemple, les effets cumulés du sexisme, du classisme, du racisme, et du transphobisme. En outre, l'intersectionnalité facilite la prise de conscience de la reproduction potentielle de rapports de domination à l'intérieur même de groupes marginalisés et met l'accent sur l'invisibilisation de savoirs des groupes cumulant les expériences d'oppression. Ce concept a connu une nouvelle vigueur en France et en Belgique depuis les années 2010.

- › **Invisibilisation** : L'invisibilisation désigne le processus social par lequel certains groupes sociaux, en raison de leur non-conformité aux normes sociales dominantes, se trouvent invisibilisés, c'est-à-dire sous-représentés ou représentés négativement — dans les discours, les imaginaires collectifs, les productions culturelles et médiatiques, etc. Ce phénomène

concerne toutes les discriminations systémiques et la « minorisation » qui en découle : race et/ou ethnie, religion, orientation sexuelle, identité de genre, handicap, âge, état de santé, origine, statut d'immigrant ou de sans-papier, statut socio-économique, etc. Pour les personnes concernées, la lutte contre ces discriminations implique souvent des actions autonomes de visibilité, dont l'enjeu consiste à produire, par et pour elles-mêmes, des discours et des représentations positives et avant tout plus conformes à leur expérience sociale vécue.

- › **LGBTQIA+** : Le sigle LGBTQIA+ est utilisé pour rendre compte des différentes expériences liées à l'identité de genre, à l'expression de genre, aux préférences sexuelles et affectives, aux assignations :
 - L comme lesbienne, une femme qui a des relations sexuelles et/ou affectives avec des femmes.
 - G comme gay, un homme qui a des relations sexuelles et/ou affectives avec des hommes.
 - B comme bi, une personne qui a des relations sexuelles et/ou affectives avec des femmes et des hommes.
 - T comme transgenre, une personne dont l'identité de genre n'est pas en adéquation avec celle qui lui a été attribuée à la naissance.

Q comme queer, identité souvent chargée politiquement, qui refuse la binarité en termes d'identité de genre, d'expression de genre et/ou de sexualité.

I comme intersexe, une personne dont les caractéristiques sexuelles (chromosomiques, gonadiques, hormonales, etc.) ne permettent pas une classification univoque entre les catégories traditionnelles 'mâle' ou 'femelle'.

A comme asexuel, une personne qui ne ressent pas le besoin de s'engager dans des relations sexuelles et qui revendique le droit à ne pas ressentir d'attraction physique. Dans le même ordre d'idées, on retrouve également les termes 'aromantique' et 'agenre'.

+ permet à l'acronyme de s'ouvrir et d'intégrer des identités supplémentaires.

- › **Mégenrage** : Mégenrer est pratiqué majoritairement par les personnes cisgenres ou personnes dont le sexe assigné à la naissance est en accord avec le genre ressenti. Cela consiste à ne pas utiliser correctement le nom, les pronoms, le titre (Mme, M., Mx) ou encore les accords par lesquels la personne se définit (p. ex. appeler une personne par le prénom assigné à la naissance qui entre-temps a été modifié, ou encore

dit « elle » à la place de « il » ou « iel », ou encore mal accordé « Tu es venu » au lieu de « Tu es venue »). Ajoutons que pour les personnes non binaires, le nom, les pronoms, le titre peut changer d'un moment à l'autre. Il sera conseillé dans ce cas d'adopter un langage neutre (p. ex. Bonjour, tout le monde, iels sont là ce matin).

Le mégenrage n'est pas anodin. Il est blessant, peut réactiver d'anciennes blessures, ou encore invisibiliser la personne. Aussi, il engendre des conséquences sur la santé mentale comme la dysphorie de genre, la baisse de l'estime de soi, l'anxiété, la dépression, le risque de suicide. Utiliser un genre dans lequel la personne ne se reconnaît pas est aliénant. Aussi, lorsque le mégenrage est utilisé intentionnellement, il s'agit d'un acte transphobe.

- › **Mesure cascade** : Inspiré du « Kaskadenmodell » des universités allemandes et mise en place à l'Université Libre de Bruxelles durant l'année académique 2016-2017, la mesure cascade vise à lutter contre le phénomène de tuyau percé, qui se manifeste par un nombre plus limité de femmes professeures et professeures ordinaires ainsi que par un nombre plus faible de candidatures de femmes que d'hommes du

corps académique à une promotion. Le nombre limité de postulantes peut être expliqué par des raisons diverses. Alors que, pour certaines femmes, il s'agit d'un choix conscient, d'autres sont inhibées par des facteurs organisationnels et structurels et/ou par des facteurs plus individuels. La mesure cascade impose de respecter la proportion des collègues minoritaires en nombre lors de la promotion au rang supérieur de professeur et professeure ou de professeur et professeure ordinaire.

- › **Méthodologie non-oppressive** : Les méthodologies non-oppressives correspondent à l'ensemble des techniques et des méthodes, souvent propres à un champ disciplinaire, qui visent à déconstruire les systèmes de domination. Principalement dans ce cadre, sont pointés l'androcentrisme et le cissexisme, ainsi que la neutralité axiologique infusée dans le milieu académique.

Ces techniques relèvent principalement de la prise de conscience des biais de genre et des privilèges dans les rapports de domination, de la reconnaissance de l'individualité des académiques et de l'ancrage épistémologique des chercheurs, de la légitimation des sujets réputés non-scientifiques, de l'intégration

des personnes concernées et de l'identification des contextes culturel et institutionnel qui influencent l'interprétation des données.

L'ensemble de ces méthodologies non-oppressives vise à ne pas trahir ses enquêtés, à améliorer les exigences épistémologiques, à soutenir les populations étudiées sans les objectifier et à tendre vers la justice sociale.

- › **Minorités de genre** : L'expression « minorités de genre » se réfère généralement aux personnes qui ne se conforment pas aux normes de genre traditionnelles associées à leur sexe assigné à la naissance. Les minorités de genre incluent des personnes transgenres, non-binaires, intersexes, genderqueer et d'autres personnes qui se définissent en dehors de la binarité homme/femme ou qui remettent en question les attentes sociales liées à leur sexe. Les minorités de genre peuvent être confrontées à des difficultés et à des discriminations en raison de leur identité de genre, y compris la stigmatisation sociale, la violence, l'intimidation, la discrimination en matière d'emploi et l'accès limité aux soins de santé. Il est important de reconnaître et de respecter l'identité de genre de chaque individu, ainsi que de soutenir les droits et les besoins des minorités de genre.

- › **Non-binarité** : Comme les études de genre et féministes le démontrent depuis des décennies, la binarité de genre et les définitions se référant aux catégories « hommes » et « femmes » sont socialement construites – spécifiques à une période et une culture données. Ces catégories, dans leurs versions rigides et imposées aux individus, limitent les expressions socialement acceptées d'expression de genre, d'identité de genre et de sexualité. Dès lors, la remise en question des injonctions de la binarité de genre vise à offrir davantage de possibilité et de liberté pour toutes les personnes.

Une personne non-binaire se réfère à une personne dont l'identité de genre sort de la binarité homme/femme. Comprise sous le parapluie de la transidentité, ces personnes peuvent à la fois s'identifier en tant qu'homme et femme, ou encore à ni l'un ni l'autre. Cet éclatement de la binarité de genre, contrairement à ce que certain.es peuvent affirmer, n'est pas nouveau puisque les réalités et expériences spécifiques des personnes non-binaires traversent les périodes et les cultures (prenez par exemple les identités « two-spirits » des Premières Nations). L'auto-identification terminologique « non-binaire » et les pronoms non-binaires permettent de rendre davantage compte de

ces réalités propres, du caractère fluide de l'identité et du besoin de sortir de la pensée binaire pour viser l'égalité de genre.

- › **Orientation sexuelle / Préférence sexuelle** : L'orientation sexuelle est une identification psychologisante définissant les attirances sexuelles et romantiques en les caractérisant comme innées. Cette définition pourrait être qualifiée d'essentialiste. En effet, l'homosexuel-le naît comme tel-le sans que les facteurs sociaux n'aient pris sur sa sexualité. Cette position est actuellement dominante, le raisonnement étant que l'homosexualité n'est pas un choix et que les discriminations liées à une condition innée sont d'autant plus injustes.

À l'inverse, l'utilisation des termes « préférences sexuelles » renvoie à une vision plus constructiviste et fluide, située géographiquement et historiquement. Ainsi, l'hétérosexualité est régulièrement analysée comme un système politique qui vise à créer et à légitimer le genre. Une femme est celle qui peut coucher avec un homme pour créer un enfant, les lesbiennes étant conséquemment rejetées de la classe femme.

Dans ce document, il ne nous est pas apparu comme nécessaire ou pertinent de nous positionner dans le

débat sur le caractère inné ou acquis de la sexualité. Nous considérons que tout le monde mérite le respect et un traitement digne, peu importe que différents rapports de pouvoir soient construits à partir de différences innées ou acquises.

- › **Personnes minorisées** : L'expression « personnes minorisées » se réfère à des groupes ou des individus qui sont désavantagés ou discriminés en raison de leur identité ou de leur appartenance à une communauté particulière. Cela peut inclure des personnes qui font face à des discriminations en raison de leur race, de leur ethnie, de leur religion, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur handicap, de leur statut socio-économique, de leur âge ou de leur situation d'immigrant. Les personnes minorisées ont souvent moins d'accès aux ressources, aux opportunités et aux privilèges que les personnes appartenant aux groupes dominants de la société. Ils peuvent être confrontés à des obstacles et à des discriminations systémiques dans des domaines tels que l'éducation, l'emploi, le logement, l'accès aux soins de santé, l'accès à la justice, la sécurité et la participation politique.

- › **Race** : L'idéologie raciste a fait de la catégorie raciale un naturalisme permettant de mettre en œuvre des rapports de domination pré-existant à la rencontre réelle entre différents groupes tout en construisant la blancheur comme une norme implicite et universelle. En outre, les conceptions biologiques de la race essentialisent les comportements d'individus sur base de leur appartenance à un groupe racisé, ce qui renforce la croyance circulaire que l'identité raciale est biologique, c'est-à-dire située dans le corps humain (ou dans l'ADN).

Bien que les conceptions biologiques de la race soient aujourd'hui tombées en désuétude et que la discrimination raciale est devenue répréhensible, force est de constater que la société actuelle est loin d'être post-raciale, en ce qu'elle offre des opportunités d'éducation, de mobilité sociale, de visibilité culturelle bien différentes aux groupes racisés et non-racisés. C'est pour cesser d'invisibiliser le lien entre identité racisée et différentiel socio-économique, entre autres, que le Conseil Genre et Égalité a décidé de s'emparer d'un lexique mettant en lumière le lien entre catégorie raciale et statut social assigné.

- › **Sexisme (définition légale)** : Est considéré comme sexiste tout geste ou comportement qui a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité.
- › **Transphobie** : La transphobie regroupe toutes attitudes négatives, préjugés ou haine envers les personnes trans ou non conformes dans le genre. Selon Alessandrin (2016), on peut distinguer une transphobie directe, indirecte et institutionnelle. La première est un rejet frontal de la transidentité. La seconde se traduit par une mise en scène de stéréotypes cisgenres et consiste en un rejet plus général de la transidentité. Enfin la troisième est un rejet structuré au niveau des institutions qui, en limitant l'accès au changement d'état civil et aux opérations remboursées, rend vulnérables l'ensemble des personnes souhaitant faire une transition.
- › **Validisme**: « Validisme » (comme son synonyme « capacitisme ») est le terme qui désigne la discrimination liée au handicap physique, mental ou sensoriel.

Le terme ne désigne pas seulement les préjugés que certains individus ont à l'égard des personnes avec un handicap, mais l'oppression systémique qui s'exerce sur elles quand l'organisation sociale privilégie les personnes valides, faisant de celles-ci la norme de référence explicite ou implicite. Peu prise en compte, la discrimination fondée sur le handicap est très commune dans les discours, mais aussi dans les pratiques, avec pour résultat des difficultés d'accès à l'emploi, aux biens et services collectifs (comme la santé, l'éducation et la culture), des inégalités économiques marquées avec les personnes valides, de la stigmatisation et de l'exclusion sociale.

- › **Violence au travail (définition légale)** : La violence au travail se définit comme toute situation de fait où une personne est menacée ou agressée psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.
- › **Violences sexuelles (définition de l'OMS)** : Tout acte sexuel qui est commis à l'encontre d'une personne. Il peut être commis par une personne indépendamment de sa relation avec la victime, dans tout contexte. Pousser une personne à des actes sexuels contre sa volonté, que cet acte ait été commis intégralement ou

non, ainsi qu'une tentative d'associer une personne à des actes sexuels sans que cette dernière ne comprenne la nature ou les conditions de l'acte ou sans qu'une personne agressée puisse refuser de participer ou puisse exprimer son refus parce qu'elle est ivre, droguée, endormie ou atteinte d'incapacité mentale ou en raison de l'intimidation ou de la pression.

Il existe différentes formes de violences sexuelles : l'attentat à la pudeur, le viol ou encore l'outrage public aux bonnes mœurs, la pornographie infantile, l'incitation à la débauche, le voyeurisme, l'exploitation de la débauche d'autrui, etc.

Annexe 2

Liste des membres du Conseil Genre et Égalité

ayant participé activement
aux travaux ou ayant suivi
leur évolution à distance



<i>Linda</i>	Agro	Administration des Ressources Humaines
<i>Mouhamed</i>	Amin Nsangou	RED
<i>Gérôme</i>	Arnold	Faculté de Droit, Science politique et Criminologie
<i>Marie</i>	Barbier	SUPHT Cellule Risques Psychosociaux
<i>Marjorie</i>	Bardiau	ULiège Library
<i>Clémentine</i>	Barlogis Brière	Étudiante en Faculté de Médecine vétérinaire
<i>Mirte</i>	Bautmans	Étudiante en Faculté de Sciences sociales
<i>Aurore</i>	Berhin	Affaires étudiantes - Qualité de vie des étudiants
<i>Alyson</i>	Berrendorf	Faculté de Droit, Science politique et Criminologie
<i>Laura</i>	Beuker	Maison des Sciences de l'Homme
<i>Bastien</i>	Bomans	Faculté de Philosophie et Lettres
<i>Véronique</i>	Boveroux	Direction du Service juridique
<i>Rachel</i>	Brahy	Faculté des Sciences sociales / Maison des sciences de l'Homme
<i>Valeria</i>	Busoni	Faculté de Médecine vétérinaire
<i>Florence</i>	Caeymaex	Conseillère de la Rectrice / Faculté de Philosophie et Lettres
<i>Éléna</i>	Chane-Alune	Personne de Contact Genre / Service des Alumni
<i>Mona</i>	Claro	Faculté des Sciences sociales
<i>Julie</i>	Colemans	Faculté de Droit, Science politique et Criminologie
<i>Caroline</i>	Collette	Faculté des Sciences
<i>Grégory</i>	Cormann	Faculté de Philosophie et Lettres
<i>Annie</i>	Cornet	HEC Liège École de Gestion
<i>Hélène</i>	Da Silva	SUPHT Cellule Risques Psychosociaux
<i>Jean</i>	Danis	Membre du C.A.

<i>Véronique</i>	Delcenserie	Faculté de Médecine vétérinaire
<i>Annick</i>	Delfosse	Faculté de Philosophie et Lettres
<i>Diane</i>	Delperdange	Faculté de Droit, Science politique et Criminologie
<i>Stéphanie</i>	Derwael	Faculté de Philosophie et Lettres
<i>Chloé</i>	Dupuis	Gembloux Agro-bio Tech
<i>Brigitte</i>	Ernst	Faculté des Sciences
<i>Martine</i>	Évraud	CCSP
<i>Claire</i>	Gavray	Faculté des Sciences sociales / FER-ULiège
<i>Marie</i>	Gerrienne	Faculté des Sciences sociales
<i>Lilly</i>	Gillet	Gembloux Agro-bio Tech
<i>Justine</i>	Gloesener	Faculté d'Architecture
<i>Caroline</i>	Glorie	Faculté de Philosophie et Lettres
<i>Manon</i>	Godbille	Service des Affaires juridiques / RISE
<i>Shannon</i>	Gouppy	Faculté des sciences sociales
<i>Florence</i>	Hautekeer	Service des Relations internationales
<i>Capucine</i>	Hémonnet-Dal	Gembloux Agro-bio Tech
<i>Antoine</i>	Henrotin	Étudiant en Faculté des Sciences sociales
<i>Émilie</i>	Hirt	SUPHT Cellule Risques Psychosociaux
<i>Justine</i>	Huppe	Faculté de Philosophie et Lettres
<i>Justin</i>	Jamar	Étudiant en Faculté de Sciences sociales
<i>Charline</i>	Jamar	Faculté des Sciences sociales
<i>Patricia</i>	Janssens	Service de Communication
<i>Odile</i>	Keller	Étudiante en Faculté de Philosophie et Lettres
<i>Marie</i>	Kill	Faculté de Philosophie et Lettres
<i>Lysandre</i>	Kimmel	Étudiant en Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation
<i>Angélique</i>	Léonard	Faculté des Sciences appliquées
<i>Sian</i>	Lucca	Faculté de Philosophie et Lettres
<i>Alexia</i>	Mainjot	Faculté de Sciences sociales

<i>Perrine</i>	Melen	Étudiante en Faculté de Philosophie et Lettres
<i>Elsa</i>	Mescoli	Faculté des Sciences sociales / Faculté de Médecine
<i>Yvana</i>	Morlet	Étudiante en Faculté d'Architecture
<i>Dominique</i>	Morsomme	Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation
<i>Delphine</i>	Munos	Faculté de Philosophie et Lettres
<i>Yaël</i>	Nazé	Faculté des Sciences
<i>Dagmara</i>	Osmayeva	Étudiante en Faculté de Droit, Science politique et Criminologie
<i>Anne-Cécile</i>	Pirene	Affaires étudiantes - Qualité de vie des étudiants
<i>Louise</i>	Poncin	Étudiante en Faculté de Philosophie et Lettres
<i>Cyrille</i>	Prestianni	Faculté des Sciences
<i>Ninon</i>	Puttaert	Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation
<i>Marjorie</i>	Ranieri	Service des Relations internationales
<i>Juliette</i>	Renard	Faculté de Droit, Science politique et Criminologie
<i>Emma</i>	Riberry	Étudiante en Médecine vétérinaire Faculté des Sciences
<i>Coralie</i>	Rocca	Faculté des Sciences
<i>Elena</i>	Sciara	Étudiante en Faculté de Philosophie et Lettres
<i>Farah Jeelani</i>	Shaïk	Faculté des Sciences sociales
<i>Marie-Sophie</i>	Silan	Faculté de Droit, Science politique et Criminologie
<i>Tiohona Kinafo</i>	Silue	Étudiant

<i>Claudine</i>	Simart	Pôle muséal et culturel
<i>Catherine</i>	Vandeleene	SMAQ
<i>Cécile</i>	Verolleman	ULiège Library
<i>Alexia</i>	Wagmans	Étudiante en Faculté de Philosophie et Lettres
<i>Réseau des doctorants</i>		
<i>Cercle féministe ULiège</i>		
<i>Zherot</i>		

