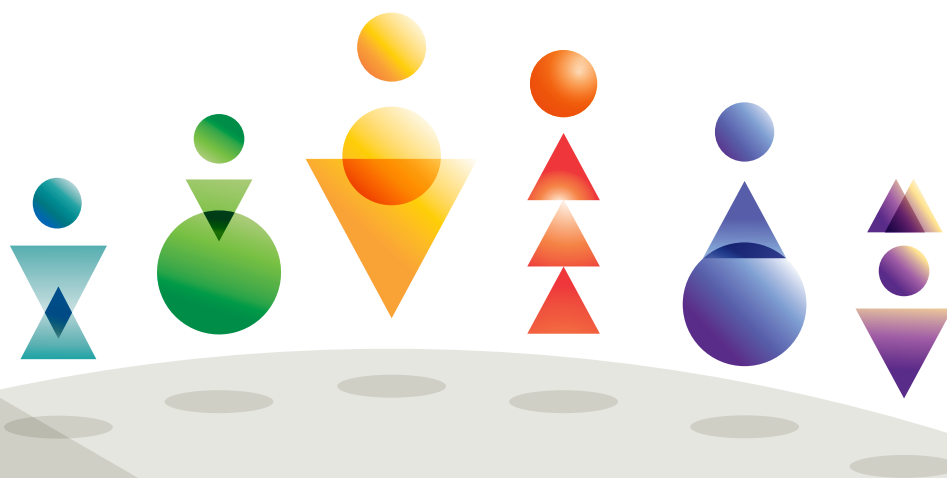


RAPPORT SUR L'ÉTAT DE **L'ÉGALITÉ** **DE GENRE**

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

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



2022-2023

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	7
PREMIÈRE PARTIE : DONNÉES CHIFFRÉES.....	9
1. LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE DE L'ULIÈGE.....	11
A. Les inscriptions dans le premier cycle d'études.....	13
B. Les diplômes de premier cycle.....	14
C. Les inscriptions dans le deuxième cycle d'études.....	15
D. Les diplômes du deuxième cycle.....	16
E. Les premières inscriptions en Doctorat.....	17
F. Les diplômes de Doctorat.....	18
G. Les étudiant-e-s en mobilité IN et OUT.....	19
2. LA COMMUNAUTÉ DU PERSONNEL DE L'ULIÈGE	20
A. Le personnel académique.....	22
Promotions dans le corps académique.....	23
Promotions au rang de professeure et professeur.....	23
Promotions au rang de Professeure et Professeur ordinaire.....	24
B. Le personnel scientifique	25
C. Le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO).....	26
3. LES ORGANES DE GOUVERNANCE DE L'ULIÈGE	27
A. Les Autorités académiques.....	27
Rectorat.....	27
Vice-rectorat	27
Conseillères et Conseillers.....	27
L'Administrateur-e.....	27
B. Les Autorités facultaires.....	28
Décanat et vice-décanat	28
Départements d'enseignement.....	28
Unités de recherche	28
C. Les organes de décision et de contrôle.....	28
Conseil d'Administration et Bureau exécutif.....	28
Conseil Académique	29
Autorités de contrôle	29
D. Les organes d'avis.....	29
Commission Universitaire de la Recherche et de l'Enseignement (CURE)	29
Conseil Universitaire de l'Enseignement et de la Formation (CUEF)	29
Conseil Universitaire de la Recherche et de la Valorisation (CURV)	29
Conseils sectoriels de la Recherche et de la Valorisation (CSRv).....	30
Conseil de la Vie étudiante (CVE).....	30
Conseil du Corps Scientifique (CCS)	30
Conseil à l'Éthique et à l'Intégrité scientifique (CEIS).....	30
Comité d'Examen du Budget (CEB)	31
E. Les organes de concertation sociale	31
Comité de Concertation de base (CCB).....	31
Comité Prévention et Protection (CCB-PPT).....	31
Délégations syndicales.....	31
F. Les commissions de promotion pour le corps académique	31
4. AUTRES INFORMATIONS CHIFFRÉES.....	33
A. La population des chercheur-euses du F.R.S.-FNRS.....	33
B. Le financement de la recherche	34
C. Octroi de missions scientifiques du F.R.S.-FNRS et des projets ARC.....	34
D. Les publications scientifiques sur la thématique de genre et d'égalité	35

DEUXIÈME PARTIE : VERS L'ÉGALITÉ DE GENRE : INITIATIVES ET BONNES PRATIQUES À L'ULIÈGE.....36

1. LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU INSTITUTIONNEL.....38

A.	La création du Conseil Genre et Égalité.....	38
	Missions du Conseil Genre et Égalité.....	38
	Bureau.....	39
B.	La position du Conseil Genre et Égalité.....	39
C.	La campagne #Respect.....	39
D.	Actions et groupe de travail contre les violences fondées sur le genre, l'orientation sexuelle, y compris le harcèlement sexuel.....	40
	Résultat de l'Enquête UNISAFE.....	41
	Lancement de l'étude BEHAVES.....	41
	Groupe de travail contre les violences fondées sur le genre, l'orientation sexuelle, y compris le harcèlement sexuel.....	41
	Lancement d'un dispositif de contact de première ligne.....	41
E.	Initiatives de l'administration des affaires étudiantes.....	41
F.	Soutien à la parentalité : une 7 ^e année pour les titulaires d'un mandat d'assistant en cas de congé(s) de maternité.....	42
G.	Féminisation des salles de cours.....	42
H.	Soutien de l'ULiège aux journées internationales des femmes et des filles de science, des droits des femmes et contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie.....	42
	Journée internationale des femmes et des filles de science du 11 février.....	42
	Journée internationale du droit des femmes du 8 mars.....	42
	Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie du 17 mai.....	42
I.	Associations et cercles.....	43

2. LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU DU PERSONNEL44

A.	Soutien à la parentalité.....	44
B.	Ressources humaines en matière de recherche : plan d'action HRS4R.....	45
C.	Égalité de genre dans le recrutement et la progression de carrière.....	45

3. LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU DE L'ENSEIGNEMENT47

A.	Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre.....	47
B.	Cours proposés sur la thématique du genre et de l'égalité.....	47
C.	Thèses de doctorat sur la thématique du genre et de l'égalité.....	48
D.	Mémoires de fin d'études sur la thématique du genre et de l'égalité.....	48
E.	Mémoires et prix.....	49

4. LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU DE LA RECHERCHE.....50

A.	Propositions du Conseil Genre et Égalité pour intégrer la dimension genre dans la recherche.....	50
B.	Les Unités de recherche et laboratoires spécialisés sur le genre et l'égalité.....	50
C.	La recherche sur le genre et l'égalité.....	51
	Publications scientifiques.....	51
	Séminaires.....	54

5. LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES

DANS LE DOMAINE DES SERVICES À LA COMMUNAUTÉ.....58

A.	La présence de services de prévention des violences en contexte festif dans le cadre de l'Unifestival.....	58
----	--	----

B.	Actions du cercle féministe de l'Université de Liège pour la féminisation des salles de cours	58
C.	Ciné Débat : #Sale Pute, un documentaire de Florence Hainaut et Myriam Leroy - juin 2023	59
D.	Ciné Débat : L'homme qui répare les femmes, Projection du film de Thierry Michel et Colette Braeckman – 1er décembre 2022.....	59
E.	Atelier WIKI Femmes et Sciences – du 10 novembre 2022 au 28 avril 2023.....	59
F.	Exposition SAKIFE sur la santé des femmes au KIVU – du 17 novembre au 21 décembre 2022.....	59
G.	Exposition Art au centre : Deux chercheuses interrogent les corps féminins dans l'espace public, Tout doucement le corps danse – du 6 octobre au 31 décembre 2022	59
H.	#WETOO : Semaine de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles à Gembloux – du 14 au 25 novembre 2022	60
I.	Discours et crime de Haine : quel droit ? Colloque de la Fondation Ihsane Jarfi – Nov. 2022.....	60
J.	Mois des fiertés à Gembloux – Mai 2023.....	60
K.	Concert-spectacle de sensibilisation dans le cadre de la journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie – 17 mai 2023	60
L.	Dialogue dans Le Quinzième Jour (LQJ) entre Fabienne Glowacz et Jean- Louis Simoens sur la violence conjugale – 11 janvier 2023	61
M.	Le sport en déséquilibre – Regard sur le sport au féminin – Avril 2023	61
N.	Liesbet Geris (GIGA-In Silico), reconnue parmi les 50 femmes belges les plus inspirantes dans le domaine de la technologie 2022.....	61
O.	Anna Vanderbruggen, lauréate de l'EIT Change award – 11 octobre 2022	61
P.	Elsa Ducrot reçoit un des prix « For Women in science » pour ses recherches sur Trappist-1 et le JWST – 21 octobre 2022	61
Q.	Nazaré Storms, premier prix de la British Equine Veterinary Association – 13 septembre 2022.....	62
R.	Alexandra Tits, lauréate du ESB Student Award 2022 – 17 août 2022	62
S.	Angélique Léonard nommée au Conseil scientifique de l'Agence Interuniversitaire de la Francophonie – 8 novembre 2022	62
T.	La professeure Catherine Elsen élue au Collegium de l'Académie royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique – 14 octobre 2022	62
U.	Participation à la COGES.....	62
V.	Participation au Comité Femmes et Sciences	63

ANNEXES STATISTIQUES.....64

Tableau 1 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège pour l'année académique 2022-2023.....65

Tableau 2 : Étudiant·e·s diplômé·e·s à l'ULiège pour l'année académique 2021-2022.....65

Tableau 3 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2022-2023 (en %)65

Tableau 4 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège dans le premier cycle de base par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2022-2023 (en %)66

Tableau 5 : Diplômé-e-s dans le premier cycle de base par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2021-2022 (en %)	67
Tableau 6 : Étudiant-e-s régulièrement inscrit-e-s à l'ULiège dans le deuxième cycle de base par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2022-2023 (en %)	68
Tableau 7 : Diplômé-e-s dans le deuxième cycle de base par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2021-2022 (en %).....	69
Tableau 8 : Premières inscriptions pour le Doctorat à l'ULiège par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2022-2023 (en %).....	70
Tableau 9 : Diplômé-e-s pour le Doctorat à l'ULiège par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2021-2022 (en %)	71
Tableau 10 : Répartition selon le sexe des étudiant-e-s régulièrement inscrit-e-s à l'ULiège (année académique 2013-2014, 2017-2018, 2022-2023).....	71
Tableau 11 : Personnel de l'ULiège toutes catégories confondues à la date du 1 ^{er} février 2023	71
Tableau 12 : Personnel de l'ULiège ventilé par corps à la date du 1 ^{er} février 2023.....	72
Tableau 13 : Personnel ATO de l'ULiège par secteur de fonction (en %) à la date du 1 ^{er} février 2023	72
Tableau 14 : Personnel scientifique ventilé par type (en %) à la date du 1 ^{er} février 2023.....	73
Tableau 15 : Personnel académique de l'ULiège ventilé par fonction (en %) à la date du 1 ^{er} février 2023	73
Tableau 16 : Promotions dans le corps académique - promotions au rang de professeur-e à l'ULiège rapportée au nombre de candidatures et à la population au grade n-1 ayant une prise d'effet au 1 ^{er} janvier 2023.....	73
Tableau 17 : Promotions dans le corps académique - promotions au rang de professeur-e ordinaire à l'ULiège rapportée au nombre de candidatures et à la population au grade n-1 ayant une prise d'effet au 1 ^{er} janvier 2023.....	74
Tableau 18 : Répartition selon le genre des membres du corps académique à l'ULiège (à la date du 1 ^{er} février 2014, 2018 et 2023).....	74
Tableau 19 : Répartition selon le genre des membres du corps scientifique à l'ULiège (à la date du 1 ^{er} février 2014, 2018 et 2023)	74
Tableau 20 : Répartition selon le genre des membres du PATO (à la date du 1 ^{er} février 2014, 2018 et 2023).....	74
Tableau 21 : Répartition selon le genre des membres des organes de gestion de l'ULiège.....	75
Tableau 22 : Commissions à compétence d'avis de l'ULiège.....	75
Tableau 23 : Représentation syndicales à l'ULiège	75
Tableau 24 : Statistiques des publication scientifiques publiées en 2022 par des chercheurs et chercheuses de l'ULiège	76



INTRODUCTION

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

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

Depuis la première édition du rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège en 2014, la population étudiante a connu une forte augmentation (de plus de 20%), passant d'environ 22 600 à 27 600 étudiants. De plus, les proportions entre les étudiantes et les étudiants ont également évolué en faveur des femmes, passant de 54,1% à 58,5%. On observe également une augmentation de la proportion de femmes s'inscrivant dans les secteurs des sciences humaines et sociales, de la santé et des sciences et techniques.

Le nombre de membres du personnel de l'ULiège a également augmenté. La répartition entre les femmes et les hommes reste stable d'année en année, avec une majorité de femmes (61%) dans le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO), légèrement plus de femmes (51%) dans le corps scientifique et nettement moins de femmes (30%) dans le corps académique.

Non seulement le corps académique de l'ULiège demeure majoritairement masculin, mais cette disparité s'accroît davantage au fil de la progression de carrière. Il est cependant important de noter la progression positive du pourcentage de femmes occupant le grade le plus élevé (professeure ordinaire), qui est passé de 11% en 2012 à 26% en 2022.

Cette avancée reste néanmoins trop lente, soulignant la nécessité de persévérer dans les efforts de recrutement et de promotion.

L'année académique 2022-2023 a été marquée par l'arrivée d'Anne-Sophie Nyssen en tant que Rectrice, première femme à occuper cette fonction et 63^e personnalité académique à exercer la fonction rectorale depuis la création de l'Université en 1817. Elle s'est entourée d'une équipe dont une des particularités est d'avoir nommé Florence Caeymaex, Professeure de philosophie contemporaine et d'éthique, conseillère de la Rectrice en matière d'Éthique et de Politiques d'Égalité.

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

Le Conseil Genre et Égalité s'est donné pour premier objectif d'élaborer, à partir d'un ensemble de propositions émanant de la communauté, publiées dès mars 2022, un projet de plan d'action à intégrer au plan stratégique institutionnel des nouvelles Autorités. Intitulé « Position du Conseil Genre et Égalité - Premier rapport » et publié en Avril 2023, ce rapport est en cours d'examen par les Autorités. Celles-ci détermineront pour la fin de l'année 2023 la liste des actions et mesures retenues et la feront valider par le C.A. au début de l'année 2024. Les critères de sélection incluent des considérations de priorité institutionnelle et de faisabilité financière et administrative.

La rédaction de ce document repose sur une approche participative, soutenue par les Autorités de l'Université, impliquant environ septante personnes : étudiants, étudiantes, membres du personnel scientifique, du personnel académique et personnel ATO. Son objectif est de construire une politique institutionnelle en matière de genre pour notre Université en s'appuyant sur des études scientifiques, des indicateurs chiffrés et des observations de terrain. Conçu comme un projet de plan d'action, il se veut flexible, évolutif et sensible à la diversité des perspectives.

Il est ouvert à toutes les propositions constructives susceptibles d'enrichir la réflexion et l'action collective.

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

La lutte contre la violence fondée sur le genre ou la préférence sexuelle, y compris le harcèlement sexuel, est également l'une des priorités identifiées dans le rapport. Cela implique l'établissement de critères permettant d'identifier les actes de violence, la proposition ou l'imposition de formations, la réflexion sur des réponses appropriées de l'institution, l'accompagnement des victimes, ainsi qu'une amélioration de la communication concernant les aides et les recours disponibles. Un Groupe de Travail ad hoc a ainsi été créé en décembre 2022, avec l'ambition de formuler des propositions concrètes pour décembre 2023. Une journée de formation a également été organisée en juin 2023. À visée formative, elle avait pour but d'enrichir la réflexion en cours au sein du Conseil en matière de lutte contre la violence fondée sur le genre ou la préférence sexuelle, y compris le harcèlement sexuel, en milieu universitaire. Le GT se penche sur tous les dispositifs d'accompagnement, que ceux-ci concernent le personnel académique et scientifique, le personnel administratif ou les étudiantes et étudiants.

La question de la parentalité constitue également une priorité majeure concernant toute la communauté universitaire. Il est primordial de prendre en considération la charge du travail domestique et du soin, qui continue à être influencée par les stéréotypes de genre, bien que les mentalités commencent à évoluer. L'Université a un rôle essentiel à jouer en mettant en place des mesures bénéfiques pour l'ensemble de la communauté.

En parallèle, un autre aspect crucial réside dans le renforcement de la sensibilisation aux biais de genre, notamment dans le cadre des processus de recrutement. L'Université s'engage fermement à lutter contre les stéréotypes de genre et à promouvoir la diversité au sein de son institution, tout en reconnaissant que ces défis ne sont pas spécifiques à l'établissement, mais découlent des inégalités, des représentations, et des normes préexistantes au sein de la société.

Parmi les principales réalisations mises en œuvre cette année, nous pouvons souligner que de nouveaux dispositifs ont été ajoutés à la campagne #Respect, lancée en 2019 et dont le but était de lutter contre les discriminations par la sensibilisation,

s'adressant aux victimes comme aux témoins, afin d'attirer l'attention sur l'impact négatif du harcèlement et sur l'importance de soutenir les personnes agressées. Ces dispositifs concernent la création d'adresses e-mail spécifiques à l'usage de la population étudiante et du personnel, qui permettent de déposer un témoignage écrit avant d'entamer d'autres démarches éventuelles. Par ailleurs, une communication renforcée au sujet des dispositifs d'aide et d'écoute ainsi que sur leurs débouchés possibles va également être développée.

Le présent *Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2022-2023* est une occasion d'exprimer notre gratitude envers les étudiantes et étudiants de l'ULiège pour leur engagement sur les questions de genre et de diversité. Cet engagement se manifeste à travers leur participation aux divers cercles et associations étudiantes de l'ULiège, ainsi qu'à travers leur implication lors d'événements variés. Nous saluons leurs initiatives telles que l'organisation d'activités spécifiques en lien avec le Mois des fiertés, qui vise à sensibiliser la société à la lutte contre toutes les formes de discriminations et de violences fondées sur le genre ou la préférence sexuelle. Nous soulignons leurs actions en lien avec la féminisation des noms des salles de cours et leur contribution aux travaux du Conseil Genre et Égalité.

Cependant, malgré ces résultats encourageants, il est important de continuer à relever les défis, de pérenniser les actions et les structures existantes, tout en soutenant les initiatives qui intègrent les questions de genre dans une perspective plus large d'égalité, en tenant compte des autres dimensions de la diversité telles que les origines culturelles et socio-professionnelles, les convictions spirituelles et religieuses, les situations de handicap, les orientations sexuelles et les identités de genre multiples. Une université véritablement inclusive doit harmoniser ces différents aspects afin que chaque membre de la communauté universitaire puisse s'épanouir dans ses études et son travail. ■



Première
partie :
**Données
chiffrées**

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

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

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

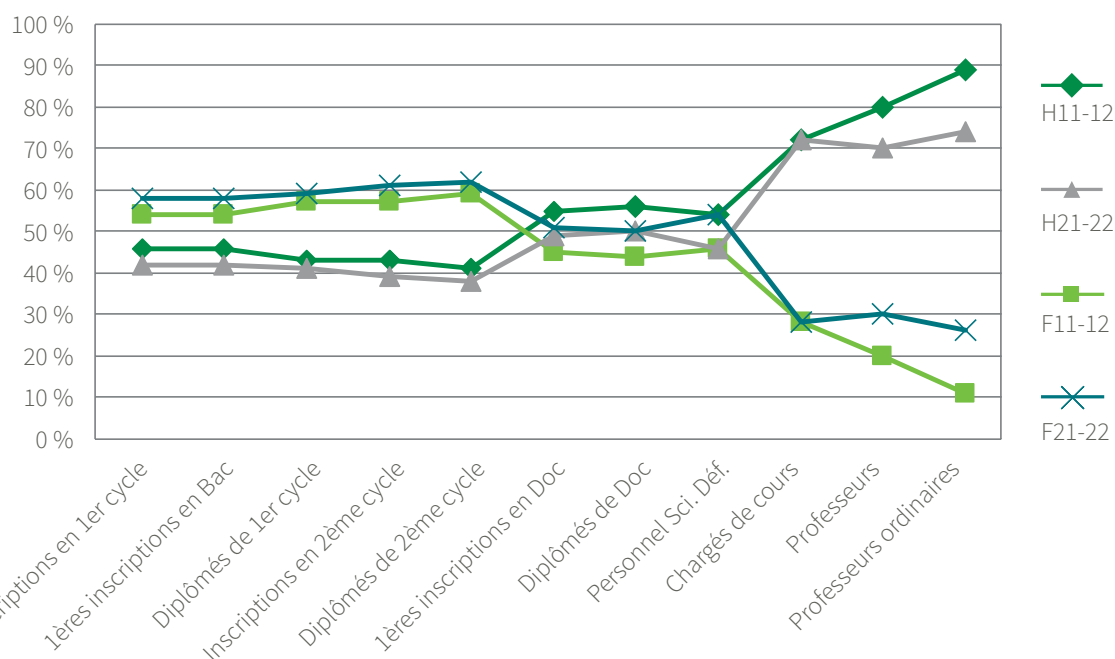
Contrairement à une idée répandue, il est important de souligner que la question de l'équilibre entre

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

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

Le **plafond de verre**, même s'il tend à se réduire (très) lentement, est toujours présent. Plus on monte dans les niveaux hiérarchiques et grades académiques, moins on y trouve de femmes. Or, il ne s'agit pas d'un manque de compétence. Il a été démontré par ailleurs que les entreprises qui mettent en place un équilibre de genre au niveau de leur direction obtiennent souvent de meilleurs résultats. L'université doit montrer qu'elle est consciente de cette situation et qu'elle s'en préoccupe sérieusement. La diffusion du tableau en ciseau¹ (schéma « en crabe ») montrant l'évolution de carrière de recherche et d'enseignement des hommes et des femmes au sein de l'ULiège est une manière d'afficher une politique institutionnelle lucide et concrète, qui s'engage vers plus de justice et s'investit dans la déconstruction des stéréotypes et biais de genre.

Comparaison des parcours à l'Université de Liège en 11-12 vs 21-22



¹ Bien que ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège se concentre principalement sur l'année académique 2022-2023, les données concernant la diplomation se réfèrent à l'année académique 2021-2022. Ces données sont les seules disponibles dans leur intégralité au moment de l'extraction informatique requise. Les données concernant le personnel se réfèrent à la situation au 1^{er} février 2022.

1.

LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE DE L'ULIÈGE

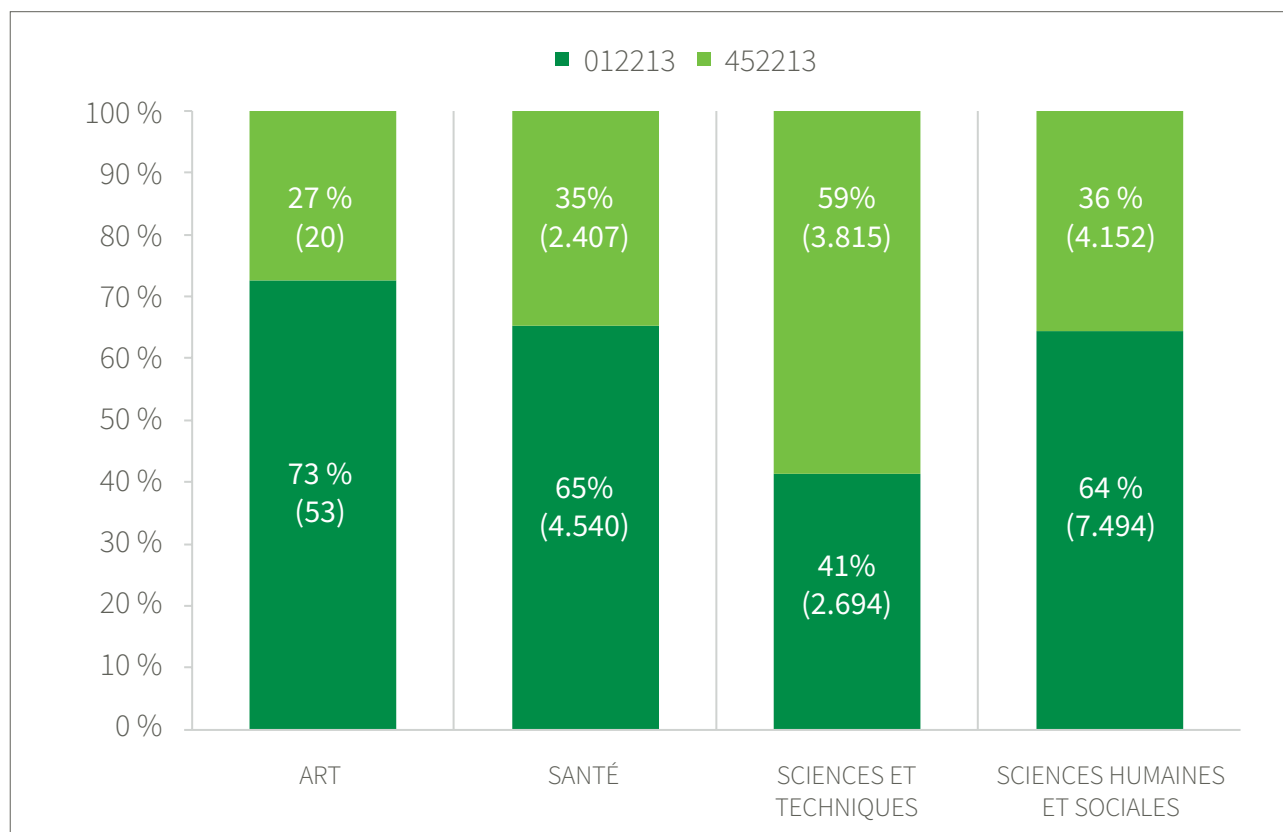
Pour l'année académique 2022-2023, l'ULiège compte un effectif étudiant de 27 571 membres, dont 16 142 femmes (soit 58,5%) et 11 429 hommes (soit 41,5%).

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

Le graphique 1 présente la répartition des étudiantes et des étudiants pour l'année académique 2022-2023 par genre et par secteur d'études, exprimée en

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

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



Graphique 1 : Répartition selon le genre et le secteur d'études des inscriptions à l'ULiège pour l'année académique 2022-2023

Le tableau 1 présente la répartition du nombre d'inscriptions ventilé par genre et par faculté pour les années académiques 2021-2022 et 2022-2023.

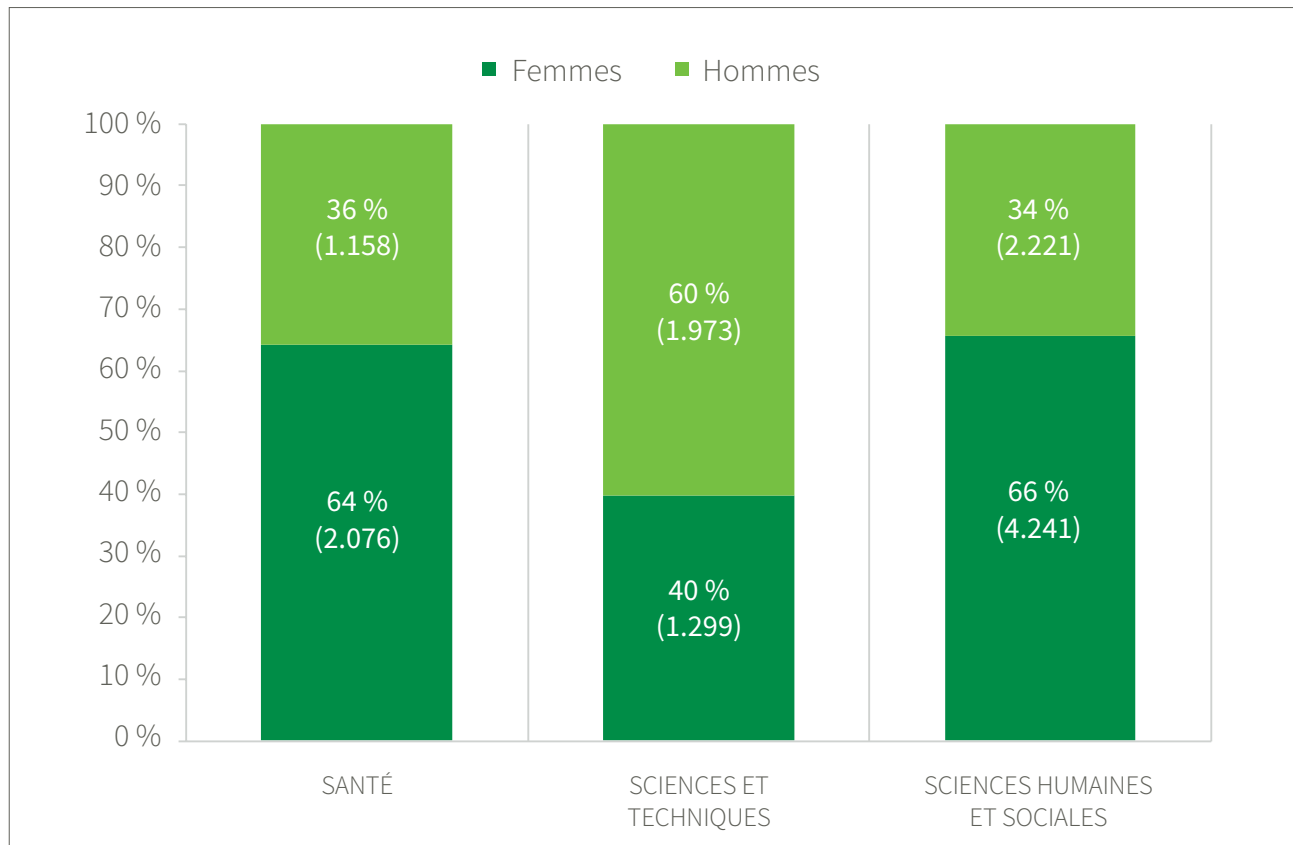
		2021 - 2022		2022 - 2023	
		N	%	N	%
Faculté de Philosophie et Lettres	F	1.933	66 %	1.977	66 %
	M	1.007	34 %	1.003	34 %
FPHL		2940	100 %	2980	100 %
Faculté de Droit, Science Politique et Criminologie	F	1.924	63 %	1.894	63 %
	M	1.115	37 %	1.109	37 %
FDSPC		3039	100 %	3003	100 %
Faculté des Sciences	F	1.206	46 %	1.190	61 %
	M	1.434	54 %	1.379	39 %
FS		2640	100 %	2569	100 %
Faculté de Médecine	F	4.149	62 %	3.957	66 %
	M	2.593	38 %	2.520	34 %
FM		6742	100 %	6477	100 %
Faculté des Sciences Appliquées	F	696	25 %	690	25 %
	M	2.046	75 %	2.066	75 %
FSA		2742	100 %	2756	100 %
Faculté de Médecine Vétérinaire	F	1.518	76 %	1.466	77 %
	M	491	24 %	448	23 %
FMV		2009	100 %	1914	100 %
Faculté de Psychologie, Logopédie et Science de l'Éducation	F	2.626	81 %	2.686	82 %
	M	623	19 %	573	18 %
FPLSE		3249	100 %	3259	100 %
HEC - Ecole de Gestion	F	1.835	45 %	1.772	44 %
	M	2.251	55 %	2.214	56 %
HEC		4086	100 %	3986	100 %
Faculté des Sciences Sociales	F	744	69 %	737	70 %
	M	340	31 %	310	30 %
FaSS		1084	100 %	1047	100 %
Gembloux Agro Bio tech	F	994	48 %	938	48 %
	M	1.089	52 %	573	52 %
GxABT		1.089	100 %	3259	100 %
Faculté d'Architecture	F	1.089	52 %	1.772	54 %
	M	543	48 %	570	46 %
FA		1134	100 %	1249	100 %

A. Les inscriptions dans le premier cycle d'études

En 2022-2023, 59% des inscriptions principales dans un premier cycle d'études à l'ULiège étaient des étudiantes, soit 7616, tandis que les étudiants représentaient 41%, soit 5352.

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

La participation des femmes dans le secteur des sciences et techniques a connu une augmentation, passant de 38% à 40% par rapport à 2021-2022. En revanche, la présence des hommes dans le secteur des sciences humaines et sociales a légèrement diminué, passant de 36% à 34%. La représentation masculine dans le secteur de la santé est restée stable à 36%.

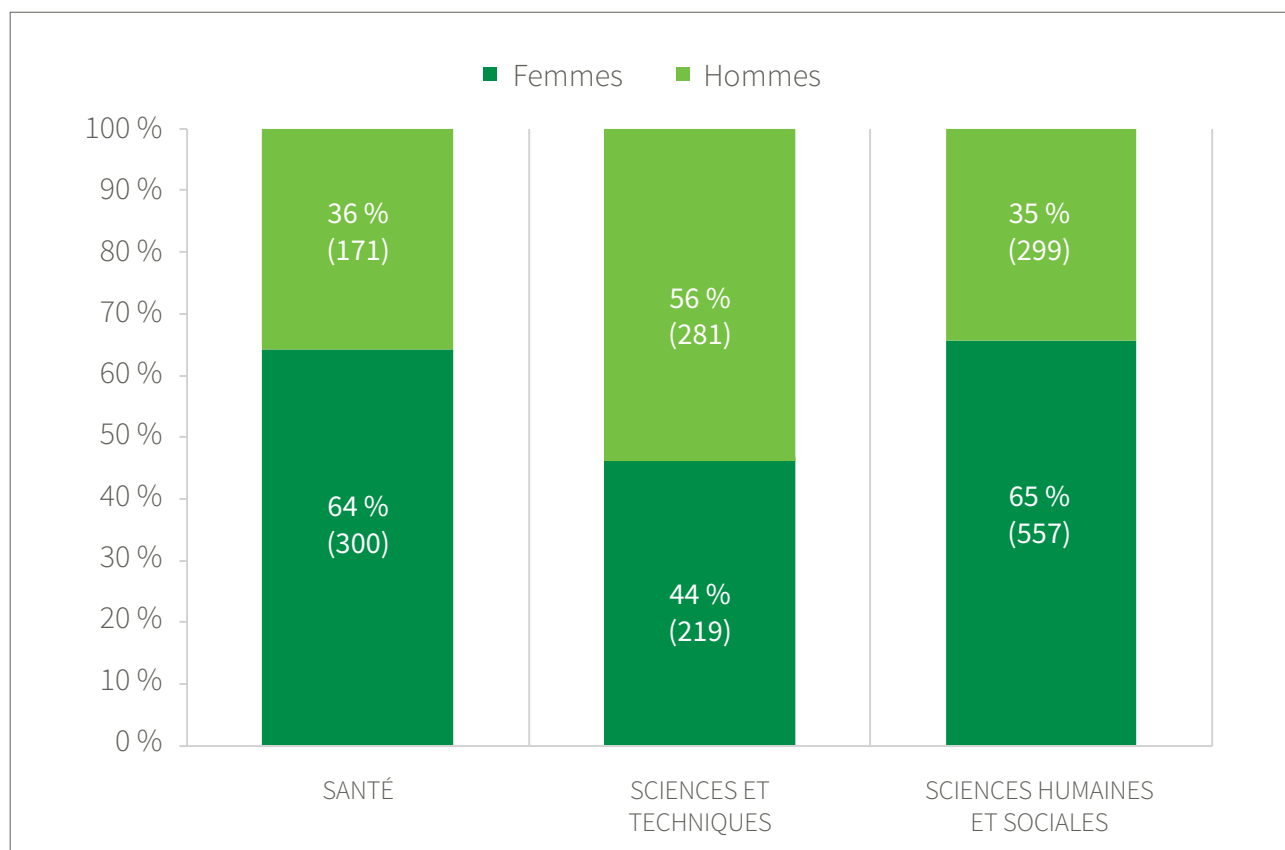


Graphique 2 : Répartition selon le genre et par secteur d'études des étudiantes et étudiants ayant effectué leur inscription principale dans le premier cycle d'études à l'ULiège pour l'année académique 2022-2023

B. Les diplômes de premier cycle

En 2021-2022², l'ULiège a délivré 1 827 diplômes de fin de premier cycle, dont 59 % étaient des femmes et 41 % étaient des hommes. Le graphique 3 présente la répartition du nombre de diplômes délivrés selon le genre et le secteur d'études.

La proportion de femmes diplômées en fin de premier cycle a connu une baisse dans tous les secteurs par rapport à l'année académique 2020-2021. Dans le secteur de la santé, elle est passée de 68 % à 64 %. Dans le secteur des sciences et techniques, elle est passée de 46 % à 44 %. Quant au secteur des Sciences Humaines et Sociales, la proportion de femmes diplômées de premier cycle est passée de 67 % à 65 %.



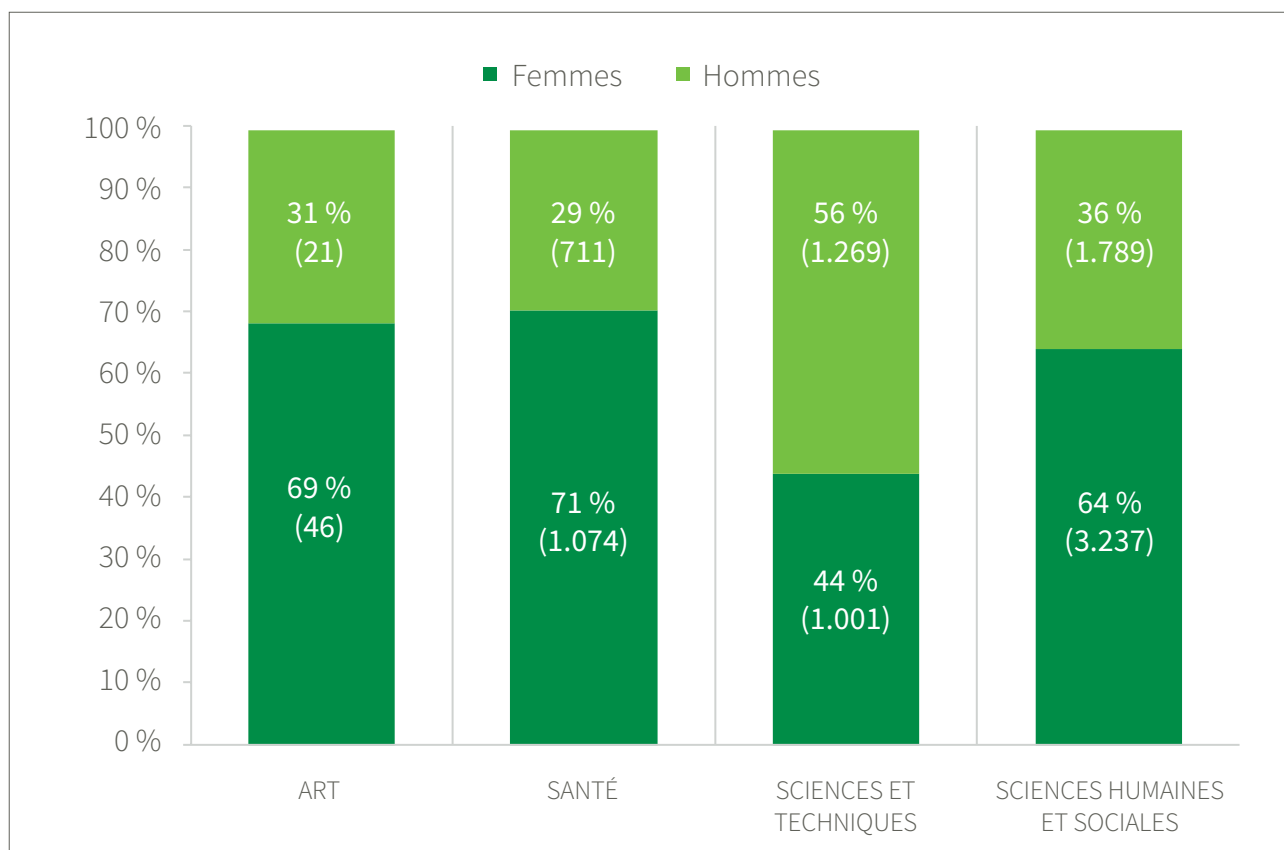
Graphique 3 : Répartition selon le genre et par secteur d'études des diplômes de premier cycle d'études délivrés à l'ULiège pour l'année académique 2021-2022

² Bien que ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège se concentre principalement sur l'année académique 2022-2023, les données concernant la diplomation se réfèrent à l'année académique 2021-2022. Ces données sont les seules disponibles dans leur intégralité au moment de l'extraction informatique requise.

C. Les inscriptions dans le deuxième cycle d'études

En 2022-2023, 9978 étudiants se sont inscrits à un deuxième cycle d'études, répartis comme suit : 5988 femmes (61 %) et 3790 hommes (39 %). Le graphique 4 présente la répartition de ces étudiants et étudiantes par secteur.

La proportion de femmes inscrites dans le deuxième cycle d'études, dans tous les secteurs étudiés, reste plus élevée que celle du premier cycle, similairement à l'année 2020-2021 (voir graphique 2 précédemment présenté).



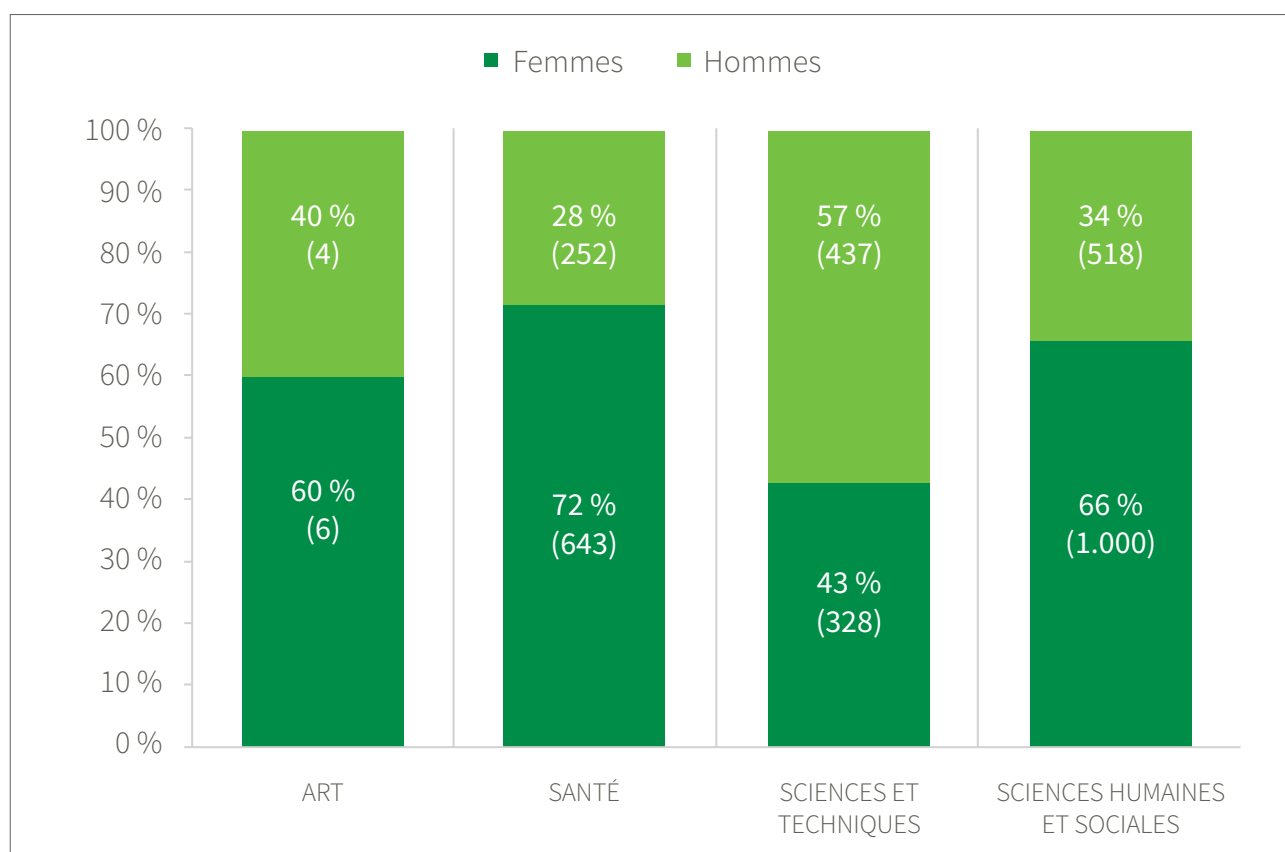
Graphique 4 : Répartition selon le genre et par secteur d'études des étudiantes et étudiants ayant effectué leur inscription principale dans le deuxième cycle d'études à l'ULiège pour l'année académique 2022-2023

D. Les diplômes du deuxième cycle

À la fin de l'année académique 2021-2022³, l'ULiège a diplômé un total de 3188 étudiantes et étudiants en fin de deuxième cycle. Parmi ces diplômés, on compte 1977 femmes, ce qui représente 62% du total, et 1211 hommes, ce qui équivaut à 38%.

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

La tendance relevée précédemment quant aux inscriptions se confirme au niveau de la diplomation dans le secteur des Sciences Humaines et Sociales, celui de la Santé et des Sciences et techniques : le pourcentage de réussite des femmes est plus élevé dans le deuxième cycle d'études que dans le premier (cf. graphique 3 ci-avant). Les chiffres relatifs au secteur des Arts ne suivent toutefois pas le même mouvement mais le nombre d'étudiants et d'étudiantes est trop faible pour qu'une analyse en pourcentage ne soit pertinente.



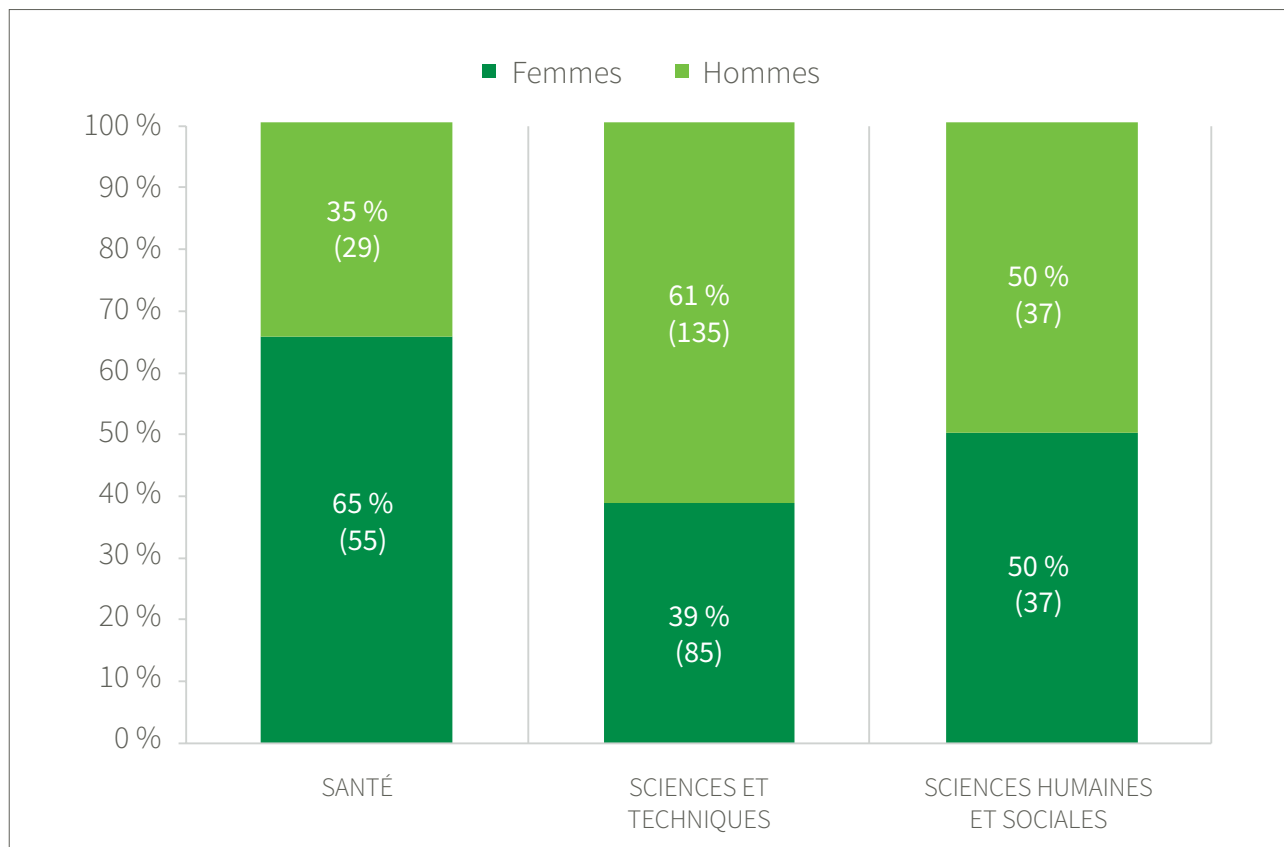
Graphique 5 : Répartition selon le genre et par secteur d'études des diplômes de deuxième cycle d'études délivrés à l'ULiège pour l'année académique 2021-2022

³ Bien que ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège se concentre principalement sur l'année académique 2022-2023, les données concernant la diplomation se réfèrent à l'année académique 2021-2022. Ces données sont les seules disponibles dans leur intégralité au moment de l'extraction informatique requise.

E. Les premières inscriptions en Doctorat

Pour l'année académique 2022-2023, trois cent septante huit personnes se sont inscrites pour la première fois au doctorat (deux cent un hommes pour cent septante-sept femmes). L'analyse portant sur la répartition par secteur et par genre, présentée dans le graphique 6 traduit toutefois des représentativités différentes.

À l'exception du secteur des Sciences humaines et sociales, les autres secteurs ne présentent pas d'équilibre en termes de genre. Le domaine de la Santé est surreprésenté par les femmes, tandis que le déséquilibre dans le domaine des Sciences et techniques est marqué dans le sens inverse. Dans ce secteur, l'écart entre les doctorantes et les doctorants se creuse davantage par rapport à l'année académique 2021-2022, qui comptait 41% de nouvelles inscrites et 59% de nouvelles inscriptions masculines.



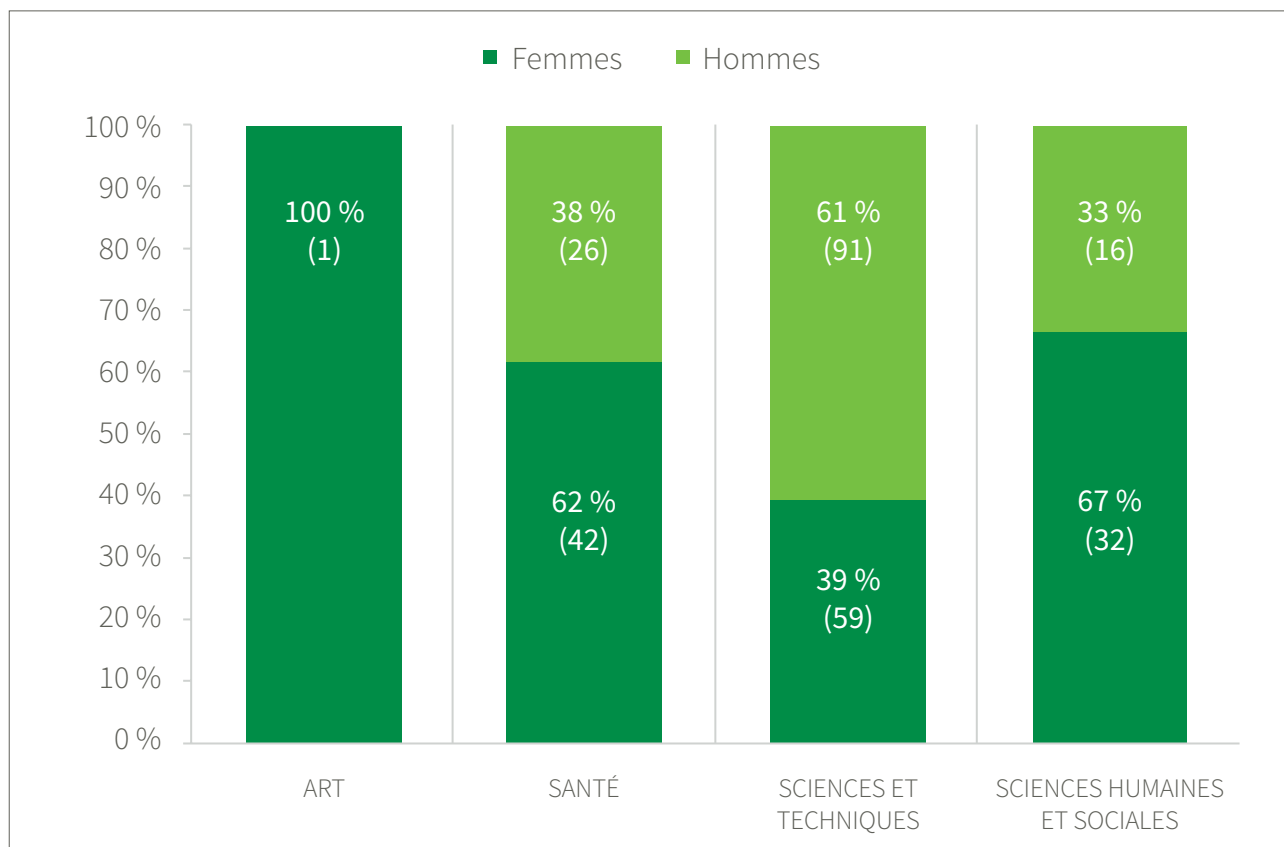
Graphique 6 : Répartition selon le genre et par secteur d'études des premières inscriptions au doctorat à l'ULiège pour l'année académique 2022-2023

F. Les diplômes de Doctorat

Lors de l'année académique 2021-2022⁴, parmi les deux cent soixante-sept thèses de doctorat défendues à l'ULiège, cent trente-quatre (50 %) l'ont été par des femmes et cent trente-trois (50 %) par des hommes, dans une parité presque parfaite.

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

Les secteurs de la Santé et des Sciences humaines et sociales continuent d'être surreprésentés par les femmes, à l'instar de l'année précédente, tandis que le déséquilibre dans le domaine des Sciences et techniques se manifeste dans la direction opposée.



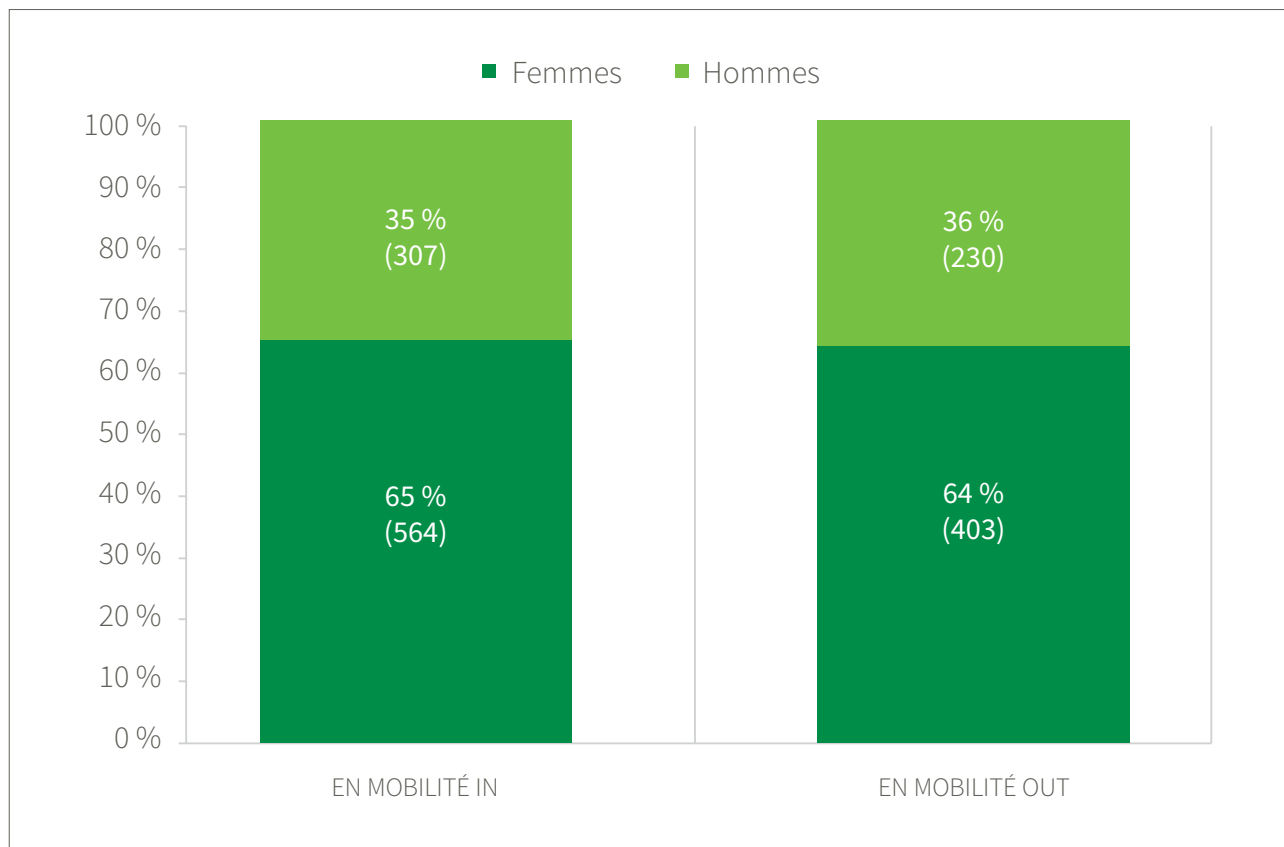
Graphique 7 : Répartition selon le genre et par secteur d'études des diplômes obtenus au doctorat à l'ULiège pour l'année académique 2021-2022

⁴ Bien que ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège se concentre principalement sur l'année académique 2022-2023, les données concernant la diplomation se réfèrent à l'année académique 2021-2022. Ces données sont les seules disponibles dans leur intégralité au moment de l'extraction informatique requise.

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

Lors de l'année académique 2021-2022⁵, l'Université de Liège a accueilli huit cent septante-et-un étudiants et étudiantes en mobilité IN dont cinq cent soixante-quatre (65%) sont des femmes et trois cent et sept (35%) sont des hommes. L'Université de Liège a envoyé six cent trente-trois élèves en mobilité OUT dont quatre cent trois (64%) femmes et deux cent trente (36%) hommes.

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



Graphique 8 : Ventilation selon le genre des étudiantes et étudiants en mobilité IN et OUT pour l'année académique 2021-2022

⁵ Bien que ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège se concentre principalement sur l'année académique 2022-2023, les données concernant la mobilité IN et OUT se réfèrent à l'année académique 2021-2022. Ces données sont les seules disponibles dans leur intégralité au moment de l'extraction informatique requise.

2.

LA COMMUNAUTÉ DU PERSONNEL DE L'ULIÈGE

Au 1^{er} février 2023, l'Université de Liège compte 5699 membres de personnel, comprenant 2930 femmes (soit 51 %) et 2769 hommes (soit 49 %).

Le graphique 9 illustre la répartition selon le genre dans les trois catégories de personnel de l'ULiège. Ces catégories sont les suivantes : le corps académique, qui compte au total 890 membres ; le corps scientifique, qui compte au total 2801 membres ; et le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO), qui est composé de 2065 personnes.

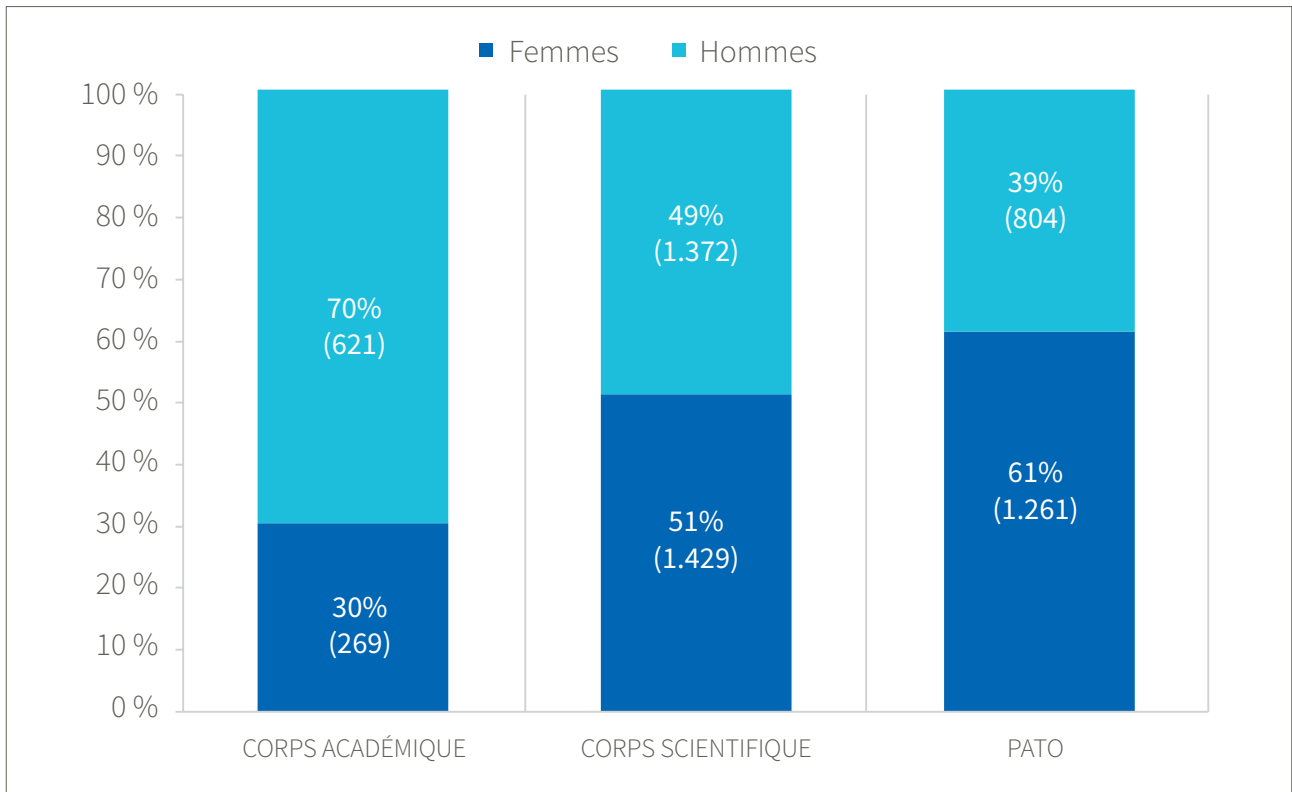
Le 21 juillet 2011, la Commission Européenne a fait un communiqué proposant à l'ensemble des acteurs de la recherche d'adopter un nouveau cadre pour les carrières de la recherche (European framework for research careers), applicable à l'ensemble des chercheurs, quel que soit le secteur d'activité. Présenté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

- R1 First Stage Researcher (up to the point of PhD)
- R2 Recognised Researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independant)
- R3 Established Researcher (researchers who have developed a level of independance)
- R4 Leading researcher (researchers leading their research area or field)

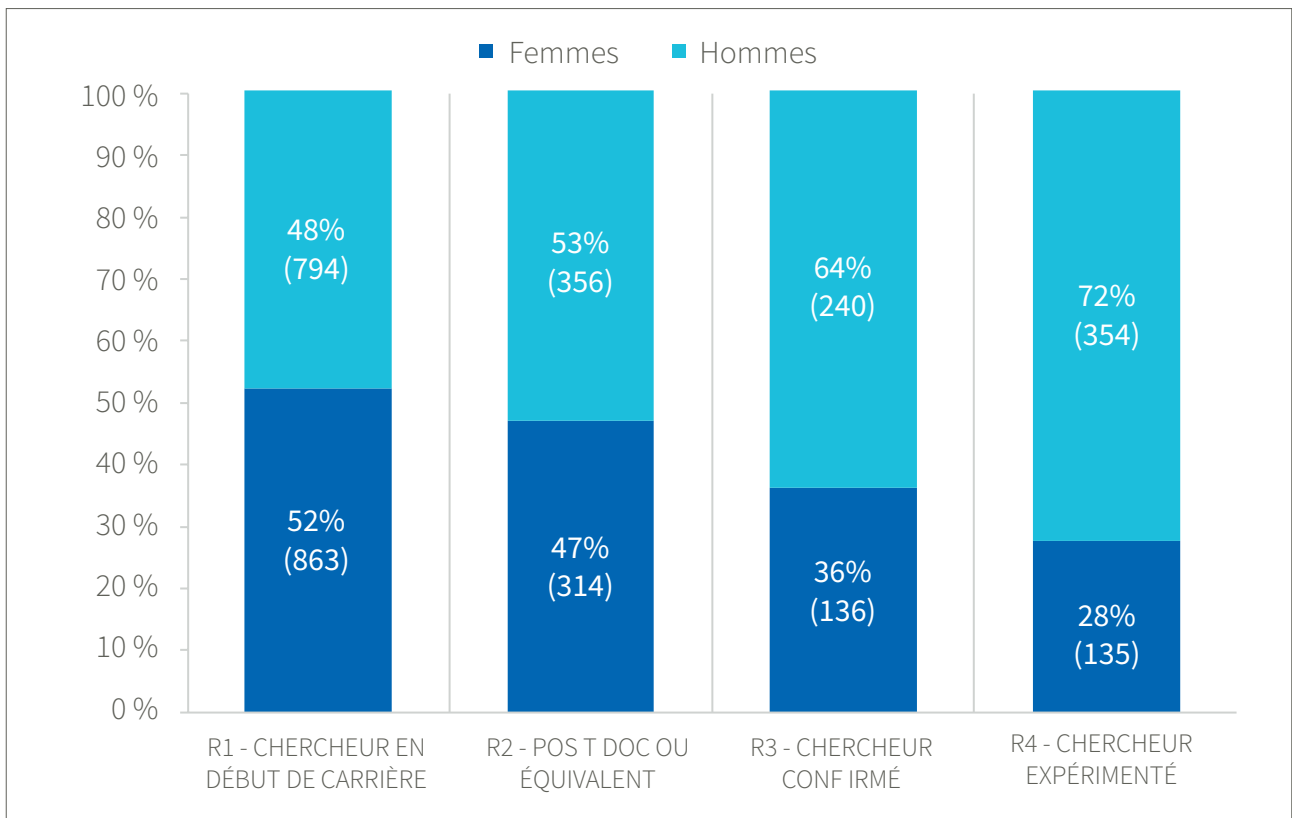
La classification des activités de recherche selon les catégories « Euraxess » a été intégrée dans le cadre de la remontée des données statistiques de personnel compilées par le CRef (Conseil des Recteurs francophones). Le graphique 10 illustre la répartition selon le genre dans ces quatre catégories de chercheuses et chercheurs pour l'ULiège en excluant les personnes occupant des fonctions de support (2570 personnes⁶).

Ce graphique permet de visibiliser la diminution de la proportion de femmes au cours de la carrière scientifique à l'Université de Liège et illustre la métaphore dite du tuyau percé qui décrit la fuite de femmes à chaque étape de la progression scientifique. Malgré le nombre de femmes diplômées, on observe souvent une diminution significative de leur présence à mesure qu'elles progressent dans leur carrière.

⁶ Les fonctions de support concernent le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) mais également des grades repris dans les catégories académiques et scientifiques qui n'ont pas d'obligation de faire de la recherche, par exemple, les chargées de cours et professeur-es HE, les suppléant-es, les moniteur-rices de langue, pédagogiques, etc.



Graphique 9 : Ventilation selon le genre des membres du corps académique, du corps scientifique et du personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) de l'ULiège à la date du 1^{er} février 2023



Graphique 10 : Ventilation selon le genre des chercheurs et chercheuses de l'ULiège à la date du 1^{er} février 2023

A. Le personnel académique

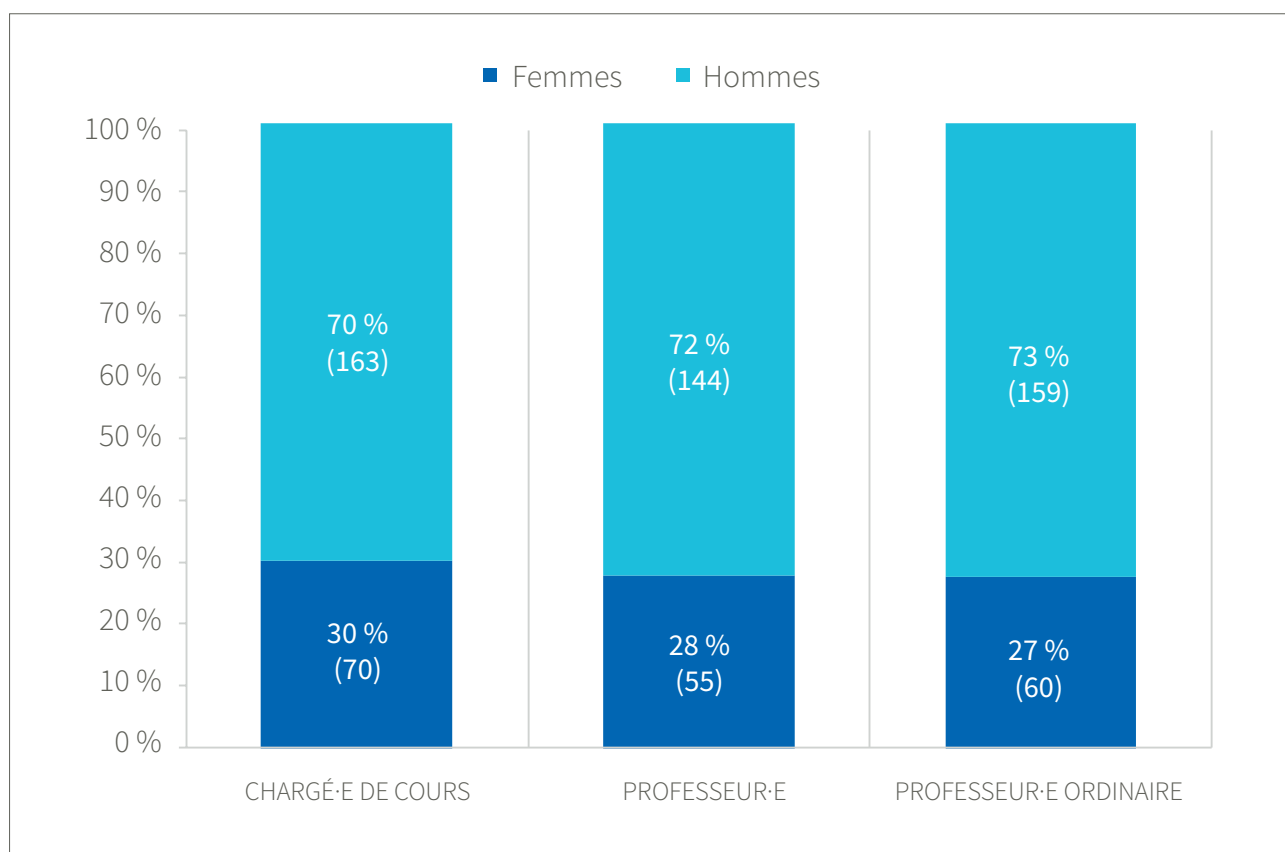
À la date du 1^{er} février 2023, le corps académique de l'ULiège est composé de huit cent nonante membres, dont deux cent neuf femmes (soit 30%) et six cent vingt-et-un hommes (soit 70%).

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

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

Le corps professoral de l'ULiège est principalement constitué d'hommes, ce déséquilibre se creuse au fur et à mesure de l'avancement de carrière, notamment pour le poste de professeur·e ordinaire (27 % de femmes). Cependant, il est encourageant de constater une évolution positive de la représentation féminine à ce poste, qui était de seulement 11 % en 2012.

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



Graphique 11 : Répartition selon le genre de trois fonctions-clés du corps académique de l'ULiège en 2023

Promotions dans le corps académique

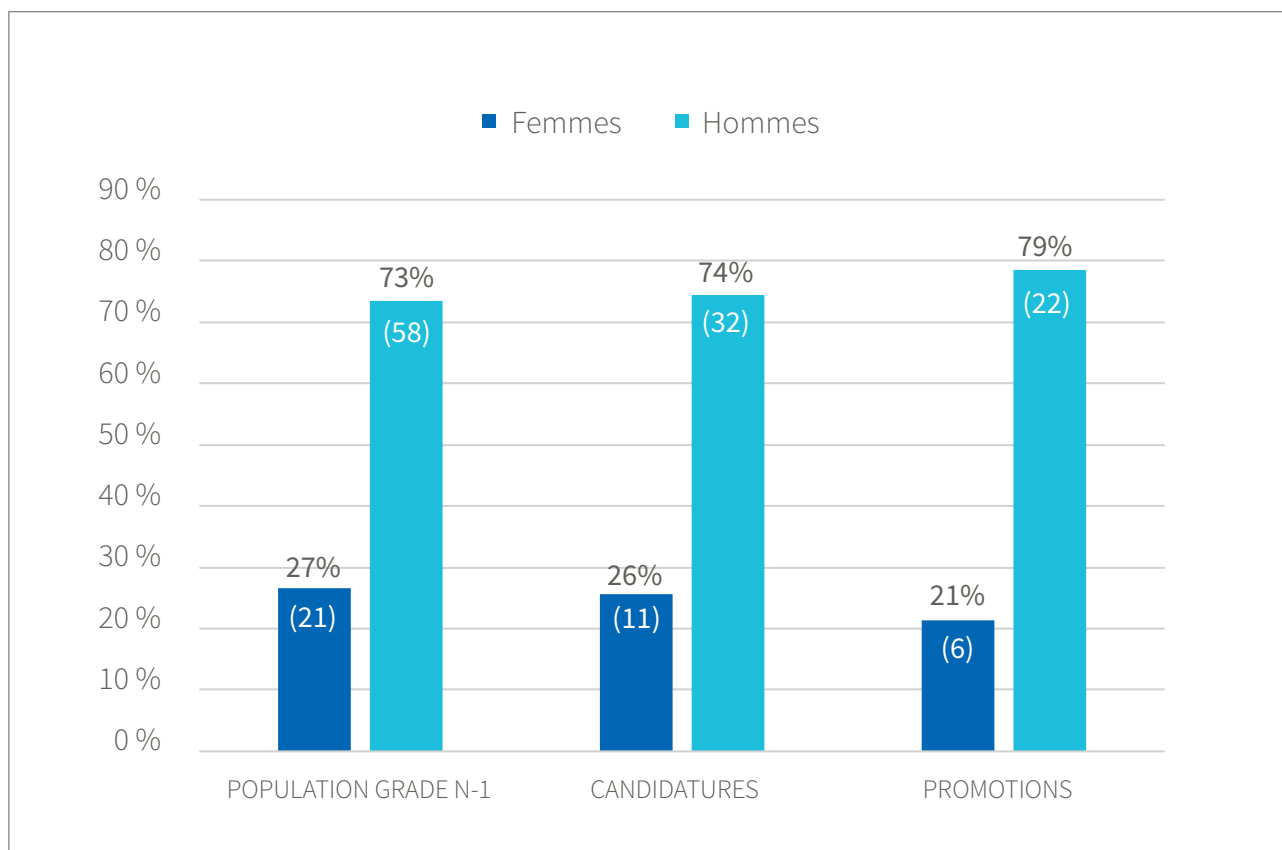
Promotions au rang de professeure et professeur

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

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

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

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



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

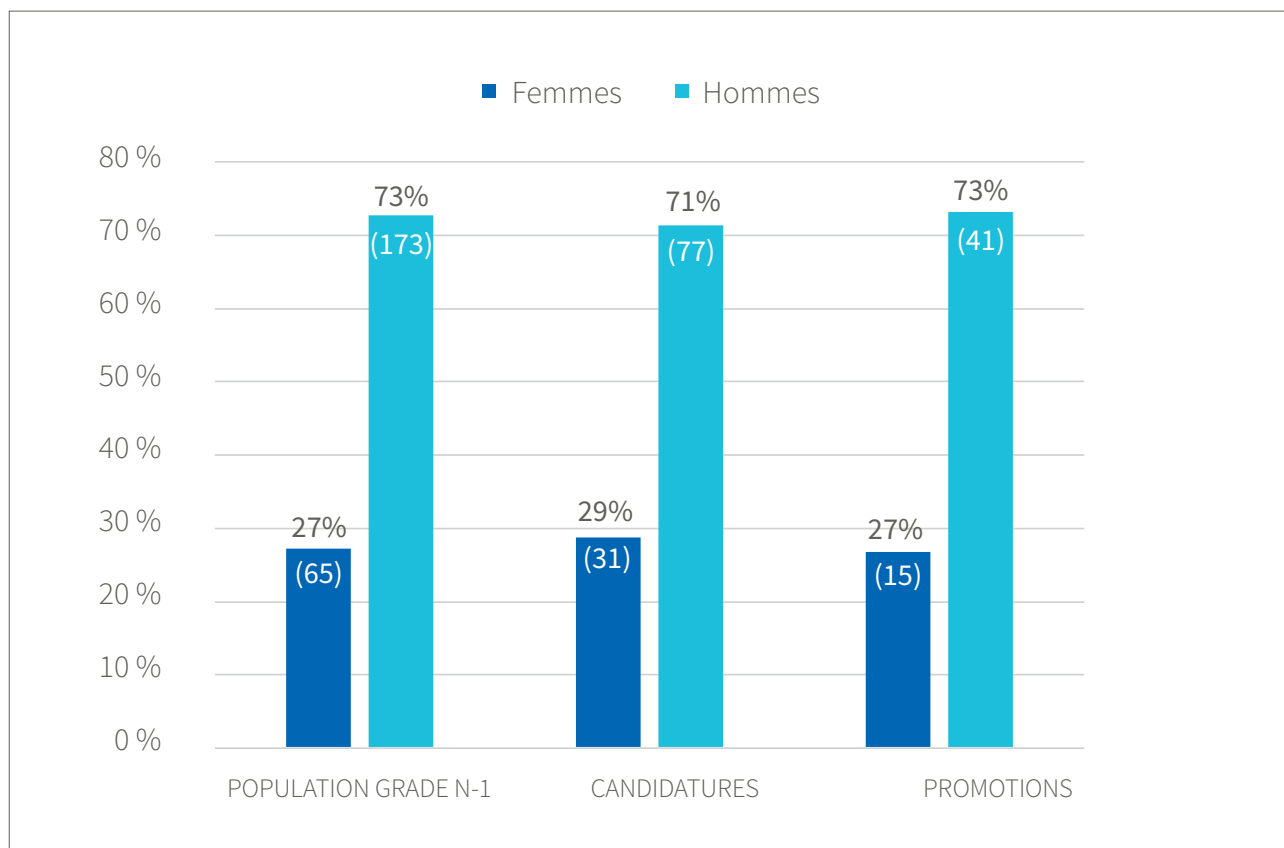
Promotions au rang de Professeure et Professeur ordinaire

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

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

Le graphique 12 met en évidence le premier grade de professeure et de professeur, révélant que la proportion de femmes promues (21%) est inférieure à la proportion de femmes (27%) parmi l'ensemble des titulaires du grade de chargée de cours ou de chargé de cours à temps plein. Toutefois, il est important de souligner que ces données ne permettent pas de tirer des conclusions statistiquement significatives en raison du nombre restreint de promotions étudiées.

En examinant le graphique 13, il est nécessaire de souligner la nécessité d'une analyse prudente des statistiques. En l'occurrence, trente-et-une femmes ont présenté leur candidature pour une promotion au grade de professeure ordinaire, et quinze d'entre elles ont été promues. Bien que le pourcentage de candidatures féminines (29%) soit plus faible, il est important de noter que, par rapport à la population au grade inférieur, les femmes ont été plus enclines à soumettre leur candidature lors de la campagne de promotion de 2022 (48% pour les femmes contre 45% pour les hommes).



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

B. Le personnel scientifique

Le personnel scientifique de l'ULiège compte 2801 membres, dont 1429 femmes (soit 51%) et 1372 hommes (soit 49%).

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

- **Les scientifiques définitifs**

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

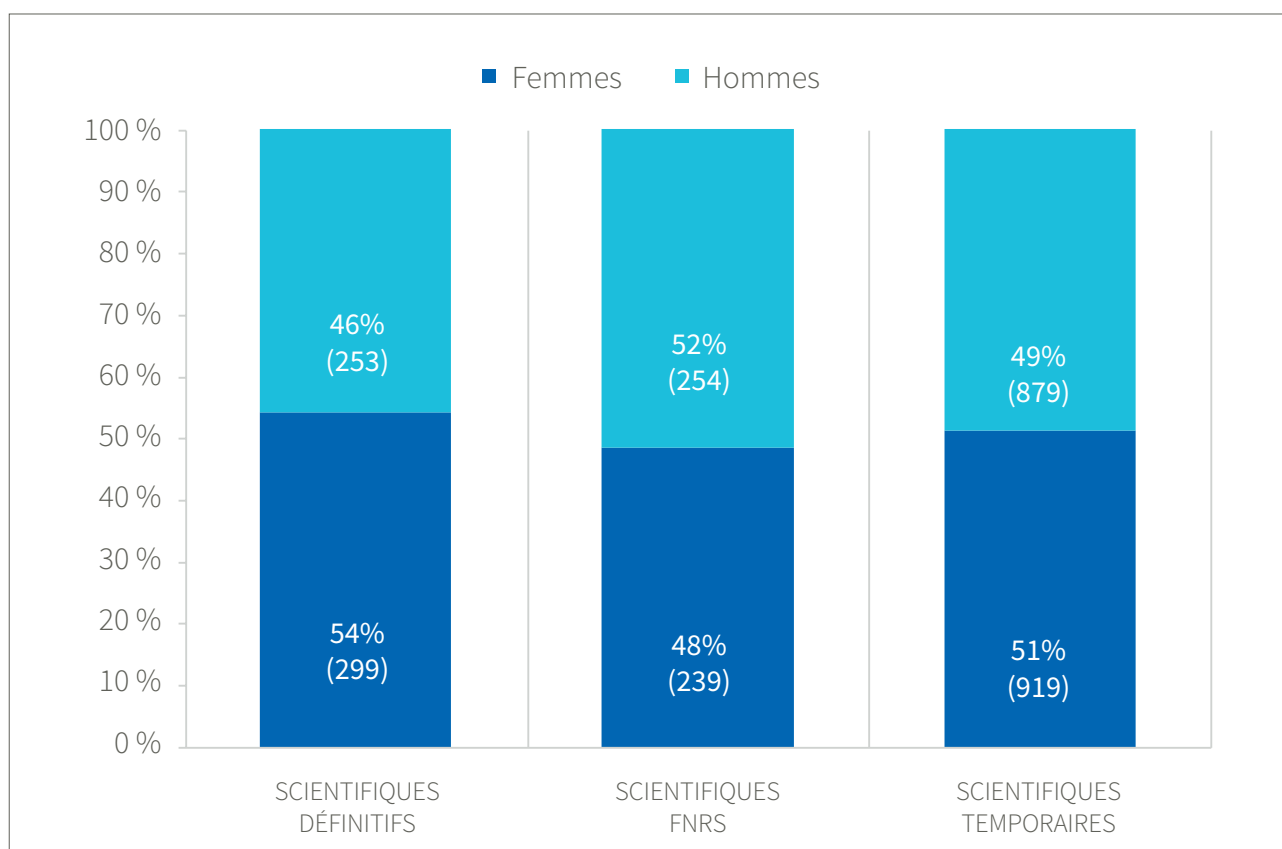
- **Les scientifiques FNRS et Fonds associés⁷**

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

- **Les scientifiques temporaires**

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

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



Graphique 14 : Répartition selon le genre au sein des trois regroupements de catégories de personnel scientifique de l'ULiège en 2023

⁷ La répartition genrée du personnel F.R.S.-FNRS est décrite dans la section 1.4 Autres informations chiffrées. Les chercheur·e·s confirmé·e·s FNRS sont des scientifiques définitifs tandis que les autres catégories de personnel FNRS sont des scientifiques temporaires.

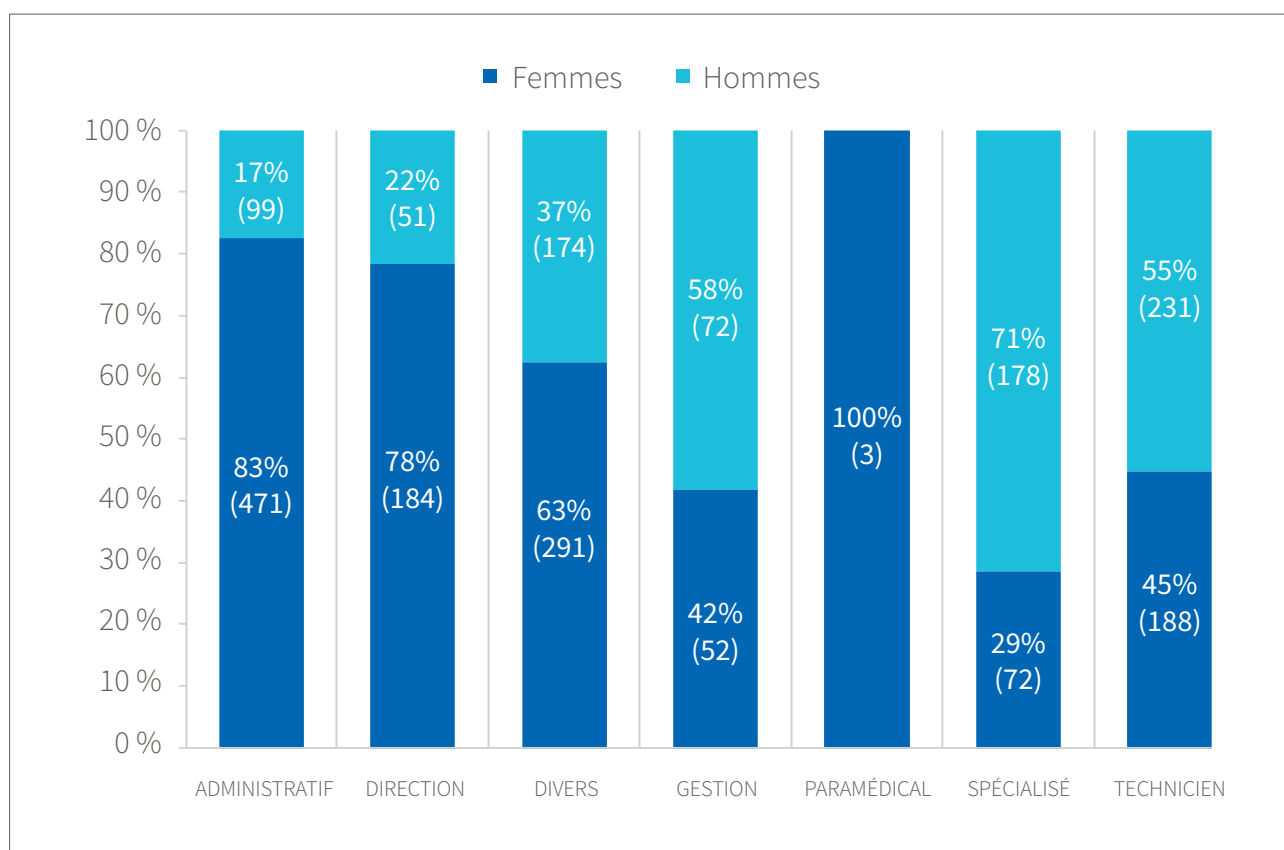
C. Le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO)

À la date du 1^{er} février 2023, l'ULiège emploie 2065 personnes en qualité de personnel administratif, technique et ouvrier, dont 1261 femmes (61%) et 804 hommes (39%).

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

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

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



Graphique 15 : Répartition selon le genre et par type de fonction du personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) de l'ULiège en 2023

3.

LES ORGANES DE GOUVERNANCE DE L'ULIÈGE

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

A. Les Autorités académiques

Rectorat

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

Vice-rectorat

A la date du 1^{er} octobre 2022, l'équipe des Vice-recteurs est composée de quatre hommes. Le nombre de Vice-recteurs ne peut pas dépasser quatre personnes selon la loi du 24 août 1953 sur l'organisation de l'enseignement universitaire par l'État.

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

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

Conseillères et Conseillers

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

À la date du 1^{er} octobre 2022, l'équipe des Conseillères et Conseillers des Autorités compte sept membres, dont trois femmes et quatre hommes.

L'Administrateur·e

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

L'Administrateur·e a les compétences définies par la loi du 28 avril 1953 et par la lettre de mission actualisée par le Conseil d'Administration lors de sa séance du 20 mai 2020.

La fonction est actuellement occupée par Anne Girin depuis le 1^{er} septembre 2020 (nomination par le Conseil d'Administration lors de sa séance extraordinaire du 26 août 2020). Elle est la première femme à occuper les fonctions d'Administrateur de l'Université de Liège.

Les services administratifs de l'Université se composent de dix-sept services dirigés à la date du 1^{er} juin 2023 par douze femmes (75%) et quatre hommes (25%).

B. Les Autorités facultaires

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

Décanat et vice-décanat

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

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

À la date du 1^{er} juin 2023, trois Doyennes (27 %) et huit Doyens (73 %) constituent les autorités facultaires, en collaboration avec 22 Vice-doyennes et Vice-doyens, se chargeant des politiques facultaires liées à l'enseignement et la recherche, répartis selon une parité parfaite de onze femmes et onze hommes. Les onze Secrétaires de faculté sont composés de trois femmes et huit hommes.

Départements d'enseignement

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

À la date du 1^{er} juin 2023, la composition genrée des présidentes et présidents de département compte quarante personnes au total dont neuf femmes (23%) et trente-et-un hommes (77%).

Unités de recherche

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

La composition genrée des responsables d'Unités de recherche compte dix-sept femmes (40%) et vingt-six hommes (60%).

C. Les organes de décision et de contrôle

Pour remplir ses missions, l'université est dotée d'organes d'avis et de décision. Ces organes délèguent également des responsabilités aux facultés. À l'exception de certaines instances d'avis, où il est mentionné dans leur règlement qu'ils ne doivent pas comprendre plus de deux tiers des membres du même genre, il n'existe pas de règle établie quant au respect de la parité dans la nomination des membres de ces organes de l'université, la composition de certains étant définies par la loi. Toutefois, quand cela est possible, il est attendu que la répartition entre hommes et femmes dans ces instances décisionnelles soit raisonnablement équilibrée.

Conseil d'Administration et Bureau exécutif

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

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

Cette instance compte quarante-deux membres, dont douze femmes (29%) et trente hommes (71%).

Le Conseil d'Administration peut déléguer certaines de ses compétences à un Bureau exécutif (BE) dont il détermine la composition. Le Bureau du Conseil

d'Administration est constitué de onze membres à voix délibérative, dont six femmes (55%) et cinq hommes (45%).

Conseil académique

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

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

À la date du 1^{er} février 2023, il est composé de cent quatre-vingt-six femmes (28%) et de quatre cent septante-trois hommes (72%).

Autorités de contrôle

Les autorités de contrôle comprennent le délégué du Ministre du Budget et le Commissaire du Gouvernement, soit 2 hommes. Ce dernier est une autorité indépendante chargée de veiller au respect des lois, des règlements et des statuts de l'ULiège. Il examine les décisions prises par les organes de l'université pour s'assurer de leur conformité juridique. Le Commissaire du Gouvernement peut formuler des observations et des recommandations visant à garantir l'intégrité et la légalité des actions de l'ULiège.

D. Les organes d'avis

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

À l'exception des Conseils Sectoriels de la Recherche et de la Valorisation (CSRV), pour lesquels le règlement limite la présence d'un même genre à deux tiers des membres, il n'existe pas de directive légale précise concernant la parité dans la nomination des membres des autres organes universitaires. La composition de certains de ces organes est influencée par la composition d'autres conseils en raison de l'interconnexion de ces organes au sein de la structure de l'université. Cependant, dans la mesure du possible, il est souhaité que la représentation équilibrée entre hommes et femmes au sein de ces instances décisionnelles soit maintenue de manière raisonnable.

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

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

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

Elle est composée de vingt-sept membres au total dont neuf femmes (33%) et dix-huit hommes (67%). Étant principalement composée de Doyennes et Doyens de faculté, il est difficile de réglementer sa parité.

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

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

Le Conseil est actuellement composé de seize membres au total dont onze femmes (69%) et cinq (31%) hommes.

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

Le Conseil Universitaire de la Recherche et de la Valorisation (CURV) est chargé de donner un avis sur toute question qui lui est soumise par la Rectrice ou

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

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

Le CURV est composé de treize membres au total dont cinq femmes (38%) et huit hommes (61%).

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

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

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

- Le CSRV – Sciences humaines et sociales est composé de vingt membres dont neuf femmes (45%) et de 11 hommes (55%).
- Le CSRV – Sciences et techniques est composé de vingt membres dont six femmes (30%) et de quatorze hommes (70%).
- Le CSRV – Sciences de la santé est composé de vingt-et-un membres dont cinq femmes (25%) et de seize hommes (75%).

Conseil de la Vie étudiante (CVE)

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

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

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

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

Conseil du Corps Scientifique (CCS)

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

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

Le CCS est actuellement composé de quarante-huit membres dont vingt-six femmes (54%) et vingt-deux hommes (46%).

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

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

Il est actuellement composé de dix membres effectifs dont deux femmes (20%) et huit hommes (80%).

Comité d'Examen du Budget (CEB)

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

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

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

En général, l'objectif d'atteindre une représentation d'au moins un tiers (33%) de membres de chaque genre au sein des organes consultatifs de l'Université est respecté dans sept des dix instances présentées précédemment. Cela dénote une avancée significative vers l'égalité des sexes et la diversité au sein de notre institution. Un effort reste à faire dans les Conseils sectoriels à la Recherche et à la Valorisation des secteurs de la Santé (25% de femmes) et des Sciences et techniques (30% de femmes) ainsi que pour le Conseil à l'Éthique et à l'Intégrité scientifique (CEIS) (20% de femmes).

E. Les organes de concertation sociale

Comité de Concertation de base (CCB)

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

Les relations entre employeur·euse·s et travailleur·euse·s sont réglées au sein du Comité de Concertation de base (CCB). Celui-ci est compétent pour l'ensemble du personnel scientifique, et du personnel administratif, technique et ouvrier. Il est présidé par l'Administrateur·rice et comprend des représentants et représentantes de l'Autorité et trois représentants et représentantes de chacune des organisations syndicales représentatives.

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

Comité Prévention et Protection (CCB-PPT)

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

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

Délégations syndicales

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

À l'ULiège, les trois délégations syndicales totalisent un nombre de trente-quatre délégué·e·s dont dix sont des femmes (29%).

F. Les commissions de promotion pour le corps académique

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

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

La Commission Universitaire de la Recherche et de l'Enseignement (CURE) est l'organe chargé de rendre un avis au Conseil d'Administration conformément aux articles 23 et 23 ter de la loi du 28 avril 1953. Dans le cadre de l'instruction des procédures, la CURE s'adjoit trois expert·e·s extérieur·e·s, un·e par secteur de recherche, désigné·e·s par le Conseil d'Administration sur proposition de la CURE. Les expert·e·s ont voix délibérative.

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

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

Chaque commission consultative facultaire est composée comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.

AUTRES INFORMATIONS CHIFFRÉES

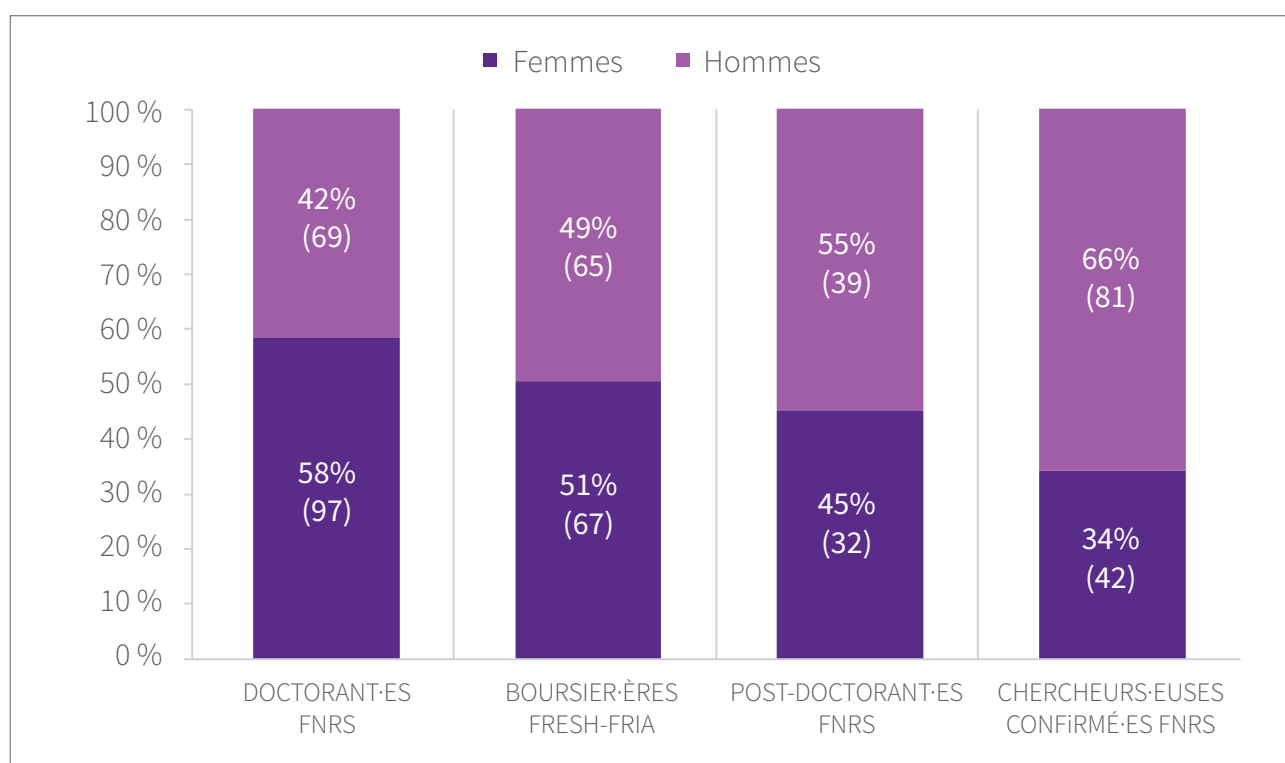
A. La population des chercheur·euses du F.R.S.-FNRS

La population des chercheurs et chercheuses F.R.S.-FNRS compte quatre cent nonante-deux personnes au 1^{er} février 2023 dont deux cent trente-huit femmes (48%) et deux cent cinquante-quatre hommes (52%).

Le graphique 16 illustre la répartition selon le genre dans les quatre catégories de personnel FNRS. Ces catégories sont les suivantes : les chercheurs et chercheuses confirmées, qui comptent au total cent vingt-trois membres ; les post-doctorantes et post-doctorants FNRS, qui comptent au total septante et un personnes ; les doctorantes et doctorants

FNRS qui compte cent soixante-six personnes ; et les boursières et boursiers FRESH-FRIA qui sont composés de cent trente-deux personnes.

Le personnel F.R.S.-FNRS de l'ULiège est principalement constitué d'hommes. Ce déséquilibre se creuse au fur et à mesure de l'avancement de carrière, notamment pour la catégorie de chercheurs et chercheuses confirmées FNRS (34% de femmes) qui regroupe les grades de chercheur·euse qualifié·e, maître de recherches et directeur·rice de recherche. Cependant, il est encourageant de constater une évolution positive de la représentation féminine dans cette catégorie, qui était de seulement 31% en 2019.



Graphique 16 : Répartition selon le genre et par catégorie du personnel F.R.S.-FNRS de l'ULiège au 1^{er} février 2023

B. Le financement de la recherche

Le tableau ci-dessous présente le nombre de conventions actives en 2022, classées par secteur de recherche scientifique et par genre. Veuillez noter qu'une même convention de recherche peut concerner plusieurs porteuses ou porteurs de projet.

	Femmes	Hommes	Total
	%	%	Nb
Santé	32 %	68 %	1164
Sciences et techniques	18 %	82 %	630
Sciences humaines et sociales	41 %	59 %	417
TOTAL	30 %	70 %	2211

Le tableau ci-dessous présente la répartition des montants disponibles pour les conventions actives en 2022, selon les grands domaines de recherche et par genre.

	Femmes	Hommes	Total
	%	%	EUR
Santé	37 %	63 %	250.024.848
Sciences et techniques	11 %	89 %	202.487.545
Sciences humaines et sociales	36 %	64 %	80.060.773
TOTAL	36 %	73 %	532.573.166

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

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

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

Pour l'année académique 2022-2023, le Conseil Universitaire de la Recherche et de la Valorisation

(CURV) a permis à deux femmes et six hommes de l'ULiège de bénéficier de ces missions scientifiques du F.R.S.-FNRS. À l'heure actuelle, aucun critère de sélection pour l'attribution de ces congés sabbatiques ne fait spécifiquement référence au genre.

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

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

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

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

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

La recherche des publications scientifiques produite par l'ULiège sur la thématique « genre et égalité » s'articule autour de quatre dimensions principales : l'(in)égalité de genre, les minorités de genre et d'orientation sexuelle, les violences basées sur le genre, les biais de genre spécifiquement dans certains domaines (justice, éducation, travail, politique, leadership, santé).

La recherche des publications a été effectuée dans Orbi et dans The Lens pour l'année 2022.

Pour chaque catégorie, les mots clés suivants ont été pris en compte.

- Gender equality/inequality: feminism, sexism, woman rights, masculinity, gender roles.
- Sex/gender minorities: gay, lesbian, transgender, homosexual, non-binary, queer.
- Sex/gender-based violence: genital mutilations, honor killing, forced marriage, prostitution, domestic abuse.
- Sex/gender bias in justice, education, employment, politics, leadership, health.

Au total, cent trente-six publications ont été rédigées par les chercheuses et chercheurs de la communauté ULiège en 2022 dont quarante-huit sont des articles publiés dans des revues scientifiques et dont trois sont des thèses de doctorat :

- › *An economic and gender analysis in the Vietnamese tuna value chain. Policy implications for sustainable small-scale fisheries management*, par Nguyen Dang Hoang Thu, Gembox Agro-Bio Tech ;
- › *L'espace public littérisé. Critique féministe d'une transformation structurelle (Fraser, Negt, Kluge, Enzensberger, après Habermas)*, par Caroline Glorie, Faculté de Philosophie et Lettres ;
- › *Promenade vers l'infini. Lire le genre et genrer Aragon (1917-1930)*, par Siân Lucca, Faculté de Philosophie et Lettres.

Une thèse de doctorat sur la thématique du genre a été défendue en 2023 :

- › *Opening the black box of family constitutions. An analysis of their roles, drivers and outcomes in a business family context*, par Raphaëlle Mattart, HEC – École de Gestion. ■



Deuxième partie :

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



Après avoir présenté les données chiffrées sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège, la deuxième partie de ce rapport met en évidence les principales initiatives mises en place par l'Université au cours de l'année académique 2022-2023 pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, tant en interne qu'à l'échelle globale.

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

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

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

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

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

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

1.

LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU INSTITUTIONNEL

Ce chapitre met en lumière les principales initiatives institutionnelles mises en œuvre au cours de l'année 2022-2023 par les Autorités académiques de l'Université, sous la direction de la Conseillère Florence Caeymaex, responsable entre autres de la politique de Genre et d'Égalité, ainsi que du Conseil Genre et Égalité et de la personne de contact Genre de l'ULiège, Éléna Chane-Alune.

A. La création du Conseil Genre et Égalité

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

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

l'ancien Groupe de Travail Genre et approuvé par le Conseil d'Administration.

Depuis 2017, un groupe de travail informel s'est formé à partir d'un sous-groupe du comité HRS4R (Stratégie des ressources humaines en matière de recherche). Ouvert à tous ceux et toutes celles qui le souhaitent, ce groupe s'est réuni plusieurs fois par an pour réfléchir à différentes problématiques et faire des propositions aux autorités universitaires (Guide pour l'écriture inclusive L'égalité dans la langue, mise en valeur des enseignantes et chercheuses de l'institution à différents stades de leurs carrières, etc.).

En 2021, trente-et-une personnes de divers horizons et statuts ont collaboré en s'appuyant sur des études scientifiques, des données chiffrées et des constats concrets pour élaborer une proposition de politique institutionnelle en matière de genre pour notre Université. Les résultats de ce travail ont été présentés à la Communauté universitaire en mars 2022.

Les Autorités ont été réceptives à ces propositions et ont décidé de mettre en place des procédures, des actions concrètes et un suivi des projets institutionnels dans le domaine. Pour cela, il était nécessaire que l'ULiège se dote d'une structure officielle et permanente. Ainsi, lors du Conseil d'Administration du 12 octobre 2022, le Conseil Genre et Égalité a été créé afin de proposer une stratégie institutionnelle, de lancer et de mettre en œuvre des projets dans ce domaine.

Missions du Conseil Genre et Égalité

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

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

Bureau

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

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

B. La position du Conseil Genre et Égalité

Le rapport édité par le Conseil Genre et Égalité⁸ propose des mesures concrètes selon cinq axes :

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

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

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

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

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

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

C. La campagne #Respect

Parmi les principales réalisations mises en œuvre cette année, nous pouvons souligner que de nouveaux dispositifs ont été ajoutés à la campagne #Respect⁹. Cette campagne a été lancée en septembre 2019 par Anne-Sophie Nyssen, alors Vice-rectrice à l'Enseignement et au Bien-être. L'objectif poursuivi était de lutter contre les discriminations au travers d'une campagne de sensibilisation, s'adressant aux victimes comme aux témoins, afin d'attirer l'attention sur l'impact négatif du harcèlement et l'importance de soutenir les personnes agressées.

Déclinée dans une importante campagne d'affichage et en huit vidéos explicatives, la campagne #Respect aborde les thématiques suivantes :

- la dimension juridique du harcèlement présentée par Adrien Masset, Professeur de Droit pénal et avocat ;
- le rôle clé des témoins dans les situations de harcèlement expliqué par Benoît Dardenne, professeur de psychologie sociale, spécialiste des questions de discriminations et d'influence sociale ;

⁸ Lien vers les propositions du [Conseil Genre et Égalité pour l'égalité de genre à l'Université de Liège](#)

⁹ Lien vers la campagne #Respect : <https://www.uliege.be/respect>

- la notion de « slut shaming » commentée par Fabienne Glowacz, Professeure en Psychologie de la délinquance, des inadaptations sociales et des processus d'insertion ;
- les injures et blagues racistes qui sont une autre forme de violence, trop souvent banalisée. Marco Martiniello, Professeur en Sciences sociales et Directeur du CEDEM, revient sur les discriminations et dégâts qu'elles peuvent causer ;
- l'impact de la consommation d'alcool sur le consentement, qui augmente la probabilité de commettre des actes de non-respect, expliqué par Étienne Quertemont, Professeur de Psychologie, spécialiste notamment des questions de psychobiologie des addictions ;
- l'égalité dans les carrières scientifiques entre les femmes et les hommes présentée par Angélique Léonard, Professeure en Chemical Engineering et représentante de l'ULiège au Comité Femmes et Sciences en Fédération Wallonie Bruxelles ;
- l'engagement de l'Université de Liège, représentée par la Rectrice Anne-Sophie Nyssen, à dénoncer tous les types de stéréotypes pour faire de l'université un lieu ouvert au débat d'idées mais dans le respect ;
- le soutien de la Fédé, sensibilisée à la question du harcèlement, qui se positionne très clairement pour le respect de toutes et tous et soutient cette campagne.

Parmi les principales réalisations mises en œuvre en 2022-2023, nous pouvons souligner que de nouveaux dispositifs ont été ajoutés à la campagne #Respect. La mesure principale concerne la création d'adresses e-mail spécifiques à destination de la population étudiante et du personnel qui leur permet de déposer un témoignage. Par ailleurs, une communication renforcée d'orientation vers les dispositifs d'aide et d'écoute qui peuvent, si la victime le souhaite, initier une démarche adéquate, a été également développée.

D. Actions et groupe de travail contre les violences fondées sur le genre, l'orientation sexuelle, y compris le harcèlement sexuel

Résultat de l'Enquête UNISAFE

En février 2022, l'Université de Liège, en institution lucide et responsable, a choisi de participer avec quarante-cinq institutions européennes à l'enquête UniSAFE afin de récolter des données sur la

prévalence des violences basées sur le genre dans le monde académique et de la recherche. Plus de 42 000 étudiant·e·s et membres du personnel ont répondu à cette enquête, lui conférant de ce fait la qualité de plus large recherche conduite dans le monde de la recherche en Europe.

L'enquête comprend plusieurs volets qui correspondent chacun à un type de violence, à savoir : la violence physique, psychologique, économique, sexuelle, le harcèlement sexuel et le cyber harcèlement. Sur les 42 000 participant·e·s à l'enquête, 62% estiment avoir été victimes d'au moins une forme de violence mentionnée ci-dessus depuis qu'ils et elles ont commencé à travailler ou étudier dans leur institution.

La forme de violence la plus fréquemment rapportée est d'ordre psychologique (57%). De plus, presque un·e étudiant·e et membre du personnel sur trois ont déclaré avoir vécu au moins un épisode de harcèlement sexuel au sein de leur institution (31%). Les chiffres relatifs aux autres formes de violence sont de 6% pour la violence physique et 3% pour la violence sexuelle. Enfin, un·e participant·e sur dix déclare avoir subi des violences économiques.

Parmi les participant·e·s ayant déclaré avoir vécu au moins un épisode de violence basée sur le genre, seuls 13% l'ont rapporté aux autorités. 47% des victimes déclarent ne pas savoir si le comportement identifié comme violent était suffisamment sérieux pour être mentionné, tandis que 31% déclarent ne pas avoir su au moment des faits si le comportement constituait un acte de violence ou pas.

Qu'en est-il pour l'ULiège ? Un total de 2152 réponses volontaires a été enregistré parmi lesquelles 648 membres du personnel et 1504 étudiant·e·s, soit 6,39% de la population totale de l'institution. Parmi les répondant·e·s, 76% estiment avoir été victimes d'au moins une forme de violence depuis qu'ils ont commencé à travailler ou à étudier à l'ULiège.

De manière similaire aux résultats globaux, la violence psychologique est celle qui a été le plus souvent rapportée (67%), suivie par le harcèlement sexuel (42%). Viennent ensuite la violence économique (10,5%), en ligne (9%), physique (8,5%), et sexuelle (6%). Il faut noter que parmi les répondant·e·s ayant déclaré avoir subi au moins une forme de violence, 83% déclarent ne pas avoir rapporté les faits aux autorités (les deux raisons principalement citées étant les mêmes que celles exposées dans les résultats généraux).

Trois participant·e·s sur quatre estiment que les violences sexuelles et sexistes ne sont pas (ou dans

une faible mesure) un problème à l'ULiège. 66% déclarent ne pas être au courant des politiques au sein de l'institution. Parmi les participants ayant déclaré être au courant des politiques, 71% les trouvent claires et explicites et près de la moitié les trouvent efficaces.

Pour rappel, ces chiffres se basent sur la participation volontaire de 6,39% de la population totale de l'ULiège. Ils sont donc à remettre en proportion avec ce taux de participation.

Lancement de l'étude BEHAVES

S'inscrivant dans la lignée des mesures déjà prises pour faire des campus des endroits sûrs pour toutes et tous, l'étude BEHAVES, à l'initiative de la Ministre Glatigny et menée par l'équipe de recherches de la Professeure Fabienne Glowacz de l'ULiège, a pour objectif de mieux comprendre la fréquence et la nature des phénomènes de harcèlement, de violence et de discrimination dans les institutions d'enseignement supérieur, ainsi que d'évaluer les mesures actuellement en place pour les prévenir et les traiter.

Lancée en février 2023, elle est réalisée par le biais d'une enquête en ligne. Les réponses, données sur une base volontaire, sont confidentielles et anonymes. Les résultats, attendus pour la fin 2023, permettront de développer des recommandations pour renforcer les stratégies de prévention et de lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences dans l'enseignement supérieur et tendre à créer un environnement d'apprentissage sain et sécurisé pour les étudiants, étudiantes et tous les membres du personnel des établissements d'enseignement supérieur.

Groupe de travail contre les violences fondées sur le genre, l'orientation sexuelle, y compris le harcèlement sexuel

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

Cette journée de formation a abordé tous les dispositifs existants visant à combattre ces violences, qu'ils concernent les membres académiques, le

personnel administratif ou les étudiantes et étudiants. La journée s'est déroulée en deux parties : la matinée, ouverte à toutes et tous, a été consacrée à la présentation des dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles mis en place à l'Université de Lille et à l'Université Libre de Bruxelles. L'après-midi était dédié à une formation animée par VSS Formation, un réseau indépendant de formatrices, formateurs et intervenantes expertes en matière de violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'enseignement supérieur et la recherche. Cette formation a porté sur les discours et les pratiques à adopter après une prise en charge institutionnelle : comment aborder le traitement de ces violences de manière adéquate et constructive.

Lancement d'un dispositif de contact de première ligne

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

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

E. Initiatives de l'administration des affaires étudiantes

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

F. Soutien à la parentalité : une 7^e année pour les titulaires d'un mandat d'assistant en cas de congé(s) de maternité

Sur proposition du Conseil Genre et Égalité de l'ULiège, le Conseil d'Administration a décidé le 15 mars 2023 d'octroyer automatiquement, sur simple demande accompagnée d'un avis favorable du Collège de doctorat concerné quant à la réinscription, un mandat exceptionnel d'un an (7^e année) aux personnes sous mandat d'assistante qui, durant leurs six années de mandat, ont eu un ou plusieurs congés de maternité et n'ont pas finalisé leur travail de doctorat à thèse.

Cette mesure entend aider à la conciliation entre carrière universitaire et vie familiale compte tenu de ce que représente la maternité en elle-même et de l'écart significatif qui persiste entre hommes et femmes dans la répartition du travail domestique.

G. Féminisation des salles de cours

Sous l'impulsion d'une action menée par le Cercle féministe de l'Université de Liège et sur la base des propositions du Conseil Genre et Égalité de l'ULiège, le personnel scientifique de plusieurs facultés a décidé de travailler en bureau facultaire sur la féminisation des salles de cours. En effet, visibiliser les femmes dans l'espace public (noms de salles de cours ou d'espaces, œuvres d'art, etc.) permet de renforcer un meilleur sentiment de légitimité.

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

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

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

Trois épisodes inédits de la nouvelle série de podcasts « Réflexions » réalisés autour de la Journée internationale des femmes et filles de science du

11 février 2023 ont donné l'occasion de découvrir trois chercheuses de l'ULiège. Trois réflexions, trois parcours et trois regards complémentaires pour échanger sur un angle précis de la thématique et en décrypter les enjeux :

- épisode 1 : Femmes dans des métiers « masculins » avec : Véronique Beauvois, Dorothée Goffin et Cécile Mathys ;
- épisode 2 : La place des femmes dans les sciences à l'ULiège avec : Florence Caeymaex, Angélique Léonard et Farah Jeelani Shaik ;
- épisode 3 : Femmes et carrière scientifique avec : Anne-Sophie Duwez, Laura Beuker et Alexandra Tits.

Journée internationale du droit des femmes du 8 mars

Lors de la journée du 8 mars 2023, l'Université de Liège a proposé l'inauguration d'une nouvelle série de vidéos et d'articles de présentation intitulé « ULiège, la Fabrique des Possibles », avec Florence Caeymaex.

Dans cette interview, Florence Caeymaex souligne l'importance de la philosophie comme levier pour aborder les questions sociales et politiques. Elle aborde également son parcours d'étude du féminisme, qui est devenu l'un de ses principaux sujets d'intérêt. Elle souligne que la formation en philosophie en Europe est souvent basée sur une histoire largement dominée par des voix masculines, et que les femmes philosophes sont rares. Elle explique que les théories féministes ont mis en lumière des questions et des réalités remettant en cause les normes établies et ont contribué à l'émergence des études de genre. Enfin, Florence Caeymaex considère l'université comme un lieu de possibilités, où le savoir est en constante quête, exploration et « inquiétude ».

Lien vers [l'interview](#)

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

L'Université de Liège s'est associée à la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie du mercredi 17 mai 2023 et affirme son soutien à la communauté LGBTQIA+.

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

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

- l'ULiège a levé le drapeau arc-en-ciel sur ses campus du centre-ville (Bâtiment central, place du 20-Août), du Sart-Tilman (Amphithéâtres de l'Europe) et de Gembloux Agro-Bio Tech ;
- une rencontre entre les autorités universitaires et une dizaine d'étudiant·e·s a été organisée sur le thème de la transidentité et de l'inclusion des personnes transgenres à l'université ;
- en clôture de la journée, un concert-spectacle à la salle du Théâtre Universitaire de Liège axé sur l'acceptation de la diversité des orientations sexuelles et des identités de genre a été proposé, suivi d'un débat avec le public universitaire. À l'intersection d'un concert et d'une mise en scène théâtrale, le spectacle « Chose » déplie, morceau après morceau, le parcours d'une jeune personne qui explore son identité de genre et sa sexualité. « Chose » – créé et interprété par Nath Jonniaux, auteure-compositeure, par ailleurs anthropologue de l'ULiège et spécialiste en études de genre et en études critiques des masculinités – est à la fois un outil d'expression, d'émergence et de débat ;
- une interview à trois voix de Marie Kill, doctorante en philosophie, Bastien Bomans, doctorant en littérature anglophone, et Cyrille Prestianni, chercheur en géologie et président de la Maison Arc-en-Ciel de Liège, intitulée « Garder les yeux ouverts », insiste sur l'importance que revêt la journée du 17 mai.

Une première réunion afin de revoir le guide d'accompagnement pour l'inclusion des personnes trans dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles s'est tenue à l'ARES à l'automne 2023. Le Conseil Genre et Égalité de l'ULiège y était représenté.

I. Associations et cercles

Parmi les nombreux cercles et associations étudiantes que compte l'ULiège, certains se consacrent à la réflexion et à la mise en œuvre d'activités liées au genre en 2022-2023 :

- Le **groupe Zhérot** de Gembloux a initié la mise en place d'un coin lecture féministe ainsi que l'organisation de différentes activités dans le cadre du mois des fiertés : exposition, spectacle d'impro, apéro queer, garden pride festive et militante ;
 - Le Cercle homosexuel des étudiants liégeois change de nom et décide, pour davantage d'inclusivité, de renommer le cercle « **CALi / Cercle arc-en-ciel liégeois** » ;
 - L'**AGEL** (Association générale des étudiants liégeois) s'engage pour des guindailles « safe » afin que la tradition de la guindaille étudiante s'inscrive dans un cadre respectueux de la liberté individuelle et de la sécurité de toutes et tous en proposant des formations à la réduction des risques en milieu festif aux comités de baptême des différentes Facultés. Les organisateurs sont également sensibilisés aux questions de sécurité et mis en contact avec la Ville de Liège, les services de police et de secours pour encadrer les activités de guindaille ;
 - Le **collectif La Mort aux Rats**, en collaboration avec Siân Lucca et Caroline Glorie du Feminist & Gender Lab, a organisé la projection d'une série de films féministes suivie de discussions ;
 - **Consulex** est un cabinet de conseils juridiques géré par des étudiant·e·s, et destiné aux étudiant·e·s, offrant un soutien expert et accessible pour toutes leurs préoccupations légales.
- Le **cercle féministe de l'Université de Liège** s'est illustré dans ses activités de sensibilisation, notamment sur les réseaux sociaux, et dans une campagne pour la féminisation des salles de cours ;

2.

LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU DU PERSONNEL

A. Soutien à la parentalité

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

Un **plan d'action de soutien à la parentalité** devrait être mis en place rapidement, comme cela a été fait dans d'autres universités de la FWB¹⁰. La grossesse et l'allaitement ne peuvent en aucun cas porter préjudice à la personne ayant accouché dans le cadre de sa carrière ou de ses études. Mais plus largement, il importe de mieux répartir les tâches liées au soin des enfants. De nombreuses mesures doivent être mises en place rapidement, notamment :

- garde des **enfants en bas âge** : la plupart des autres institutions universitaires disposent d'une crèche et/ou offrent des services de garde d'enfants. En l'absence de crèche à l'ULiège, il conviendrait d'étudier des solutions de remplacement comme une aide financière temporaire 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 ; une collaboration avec l'ONE pour augmenter le nombre de places disponibles dans les crèches ; la mise en place d'un système de garde d'enfants malades ou écartés ou une bourse d'échange de services. Toute solution pourrait en outre renforcer l'attractivité de l'université pour attirer des chercheuses et chercheurs étrangers ;
- **congés liés à la parentalité ou aux soins** : par souci d'égalité, il convient d'offrir à toutes les catégories de personnel et d'étudiant·es les mêmes facilités et les mêmes droits, en harmonisant selon le meilleur statut (en ce compris le congé mi-temps de fin de grossesse) ;
- **remplacement systématique** en cas de congé de maternité ou de congé parental, quelle que soit la fonction exercée ;
- **meilleure information des chefs et cheffes de service** sur les droits – et les risques physiques, biologiques et chimiques – liés à la maternité et à l'allaitement ;
- limitation des **horaires de réunion** pour faciliter la vie familiale ;
- mise en place d'actions qui stimulent un **changement de mentalité** avec plus de flexibilité, plus de confiance et moins de stigmatisation vis-à-vis de la parentalité, comme c'est le cas dans les pays anglo-saxons ;
- **valorisation d'une répartition égalitaire des tâches** liées à la charge d'enfants ;
- aménagement systématique dans les bâtiments universitaires d'un local confortable qui puisse servir de **local d'allaitement** et de local de repos pour étudiant·e·s/personnel en situation de handicap. Le Conseil souhaite cependant rappeler, dans le même temps, le droit d'allaiter en public. Il souhaite aussi rappeler que ce local ne peut pas être confondu avec un local d'infirmerie pour des raisons sanitaires ;

¹⁰ 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. [cd_plan_parentalite.pdf \(usaintlouis.be\)](https://www.saintlouis.be/plan-parentalite).

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

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

- qu'il s'agisse de membres du personnel ou de la communauté étudiante, facilitation de **l'accès à l'information complète des parents** et futurs parents en matière de procédures, de risques, de droits, de facilités, etc., notamment en ce qui concerne l'adoption ;
- mise en place d'une **plateforme de contacts babysitting** (comme pour le covoiturage).

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

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

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

Parmi ces mesures, il est prévu de suivre les actions initiées par le Gender Equality Plan (GEP) afin de les étendre à l'ensemble de l'université. Un guide¹² est diffusé pour promouvoir un enseignement sensible au genre, et le partage des bonnes pratiques est encouragé pour promouvoir l'égalité de genre dans les carrières académiques et scientifiques.

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

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

- un **équilibre entre les genres pour les recrutements et pour les promotions**, au moins en ce qui concerne les candidatures. On constate cependant que les appels à candidatures ne sont pas toujours exempts de **biais de genre**, 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 ;
- un **monitoring** des candidatures pour les recrutements comme pour les promotions a été mis en place et permet de prendre conscience du pourcentage de femmes retenues en relation avec le pourcentage de femmes candidates, ce qui, à terme, pourrait influencer les procédures vers plus de justice ;
- les **critères de sélection** pour une candidature à l'accès ou à la promotion dans le corps académique doivent faire l'objet d'une décision institutionnelle. Il ne convient pas de se cantonner à des critères de productivité scientifique, il faut développer une **évaluation davantage qualitative** que quantitative, selon des modalités à déterminer, qui tienne notamment compte de façon plus équilibrée des fonctions d'enseignement, des motivations des personnes candidates et de leurs services à la communauté ;
- l'ULiège a déjà publié une information « **Recruter sans biais de genre** » qui présente l'orientation institutionnelle, à laquelle il serait utile de donner plus de visibilité¹³. Dans certaines facultés, il semble que des président·e·s de jury imposent à tous les membres du jury d'en prendre connaissance avant les délibérations sur les candidatures. Cette pratique pourrait être généralisée ;

¹¹ Lien vers le plan d'action opérationnel 2021-2024 :

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

¹² Lien vers le Gender Equality Plan de l'Université de Liège :

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

¹³ https://www.uliege.be/cms/c_12962376/fr/evaluer-et-recruter-sans-biais-de-genre

- l'organisation de **formations centrées sur les biais de genre et la déconstruction des stéréotypes** 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, culturels, validistes, etc. Il doit également éviter le recrutement de personnes minorisées qui seraient cantonnées à rester discrètes et silencieuses plutôt que de revendiquer la diversité, les valeurs et les positionnements qui sont les leurs ;
- dans d'autres institutions, on a pu rendre 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 BeWiSe¹⁴. Ce type d'initiatives doit être soutenu et assumé par les autorités¹⁵;
- **la mesure cascade** vise à lutter contre le phénomène dit du « tuyau percé » qui se manifeste par un nombre de plus en plus limité de femmes au fur et à mesure qu'on monte dans les grades académiques. Le moindre nombre de candidatures féminines aux grades plus élevés peut s'expliquer par des facteurs organisationnels et structurels et/ou par des facteurs plus individuels. La mesure « cascade » mise en place dans diverses universités allemandes et récemment à l'ULB 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 ;
- un observateur ou une observatrice formé·e aux biais de genre devrait systématiquement siéger dans les **commissions de recrutement et de promotion** où une mixité raisonnable n'a pas pu être respectée en raison de l'indisponibilité de femmes susceptibles de participer aux délibérations.

¹⁴ www.bewise.be

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

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

3.

LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU DE L'ENSEIGNEMENT

A. Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre

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

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

Le master de spécialisation en études de genre contient :

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

Lien vers le programme : <https://uclouvain.be/prog-2023-genr2mc-programme>

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

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

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

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

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

- un cours d'*Introduction interdisciplinaire aux études de genre* a été créé au sein de la Faculté de Philosophie et Lettres ;

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

Ces cours pourraient servir de projets-pilotes pour développer une formation en études de genre inscrite dans le cursus obligatoire de l'ensemble de la communauté étudiante. La mise au point d'un MOOC assez court pourrait aussi s'avérer utile.

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

Quatre thèses de doctorat sur la thématique du genre et de l'égalité ont été défendues en 2022-2023 :

Faculté de Philosophie et Lettres

- *L'espace public littérisé. Critique féministe d'une transformation structurelle* (Fraser, Negt, Kluge, Enzensberger, après Habermas), par Caroline Glorie.
- *Promenade vers l'infini. Lire le genre et genrer Aragon (1917-1930)*, par Siân Lucca.

HEC – École de Gestion

- *Opening the black box of family constitutions. An analysis of their roles, drivers and outcomes in a business family context*, par Raphaëlle Mattart

Gembloux Agro-Bio Tech

- *An economic and gender analysis in the Vietnamese tuna value chain. Policy implications for sustainable small-scale fisheries management*, par Nguyen Dang Hoang Thu.

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

24 mémoires sur la thématique du genre et de l'égalité ont été défendus en 2021-2022.

Faculté de Philosophie et Lettres

- *Usage de l'écriture inclusive dans les journaux belges francophones et néerlandophones*, de Jungers, Pauline.

- *L'humour permet-il de déconstruire les stéréotypes du genre féminin ? Exploration de la pratique et analyse des spectacles d'humoristes féminines belges aujourd'hui* de Hermet, May.
- *Du genre dans la littérature d'Ancien Régime. Vers une relecture de Rétif de la Bretonne* de Lebrun, Julien.
- *Subversion du genre dans Les Liaisons dangereuses* de Pierre Choderlos de Laclos. *Les études de genre au service du roman libertin du XVIIIe siècle* de Lavigne, Romane.
- *Pour Charles. La Critique fiction au secours de Charles Bovary* de Delvaux, Léa.
- *Sexisme, stéréotypes de genre et littérature destinée aux adolescents. Analyse de romans francophones publiés en 2020 et comparaison avec les parutions de 2005* de Agnello, Laurie.
- *Didactiser les questions de genre et d'inclusion en classe de français langue étrangère* de Salmon, Clara.

Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

- *Le genre en droit belge, quelle réforme législative pour inclure la non-binarité ? Analyse comparative des solutions retenues en droit étranger* de Séverin, Elisa.
- *La représentation des genres dans les assemblées démocratiquement élues en Belgique et aux États-Unis. Approche comparée* de Crosset, Elisa.

Faculté des Sciences

- *Im/mobilité, genre et environnement au Sénégal : exploration des enjeux et représentations des acteurs du développement* de Goffart, Eloïse.

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

- *Comment les futur·e·s instituteur·rice·s primaires se formant à la « diversité culturelle et dimension de genre » évoluent-ils-elles dans leur conscientisation et responsabilisation face aux stéréotypes de genre ?* de Hacherelle, Maurine.
- *La pratique de l'autoévaluation et de la coévaluation a-t-elle un effet sur l'anxiété en mathématiques des élèves de 6^e secondaire en fonction de leur genre en Communauté Germanophone ?* de Beaulieu, Grégory.

- *Influence des contours intonatifs dans la perception de la féminité vocale* de Mathus, Camille.

HEC Liège – École de Gestion

- *How do women create and manage their identity in a hostile and gendered gaming community: The case of League of Legends* de Davignon, Native.
- *Femmes managers : tremplin ou obstacle pour leurs paires ? Facteurs influençant l'émancipation des femmes managers ou la reproduction des mécanismes relatifs au phénomène du plafond de verre* de Gillard, Gwendoline.

Faculté de Sciences Sociales

- *Evolution de l'identité genrée de la femme enseignante lors du COVID-19* de Fallaise, Jodie.
- *Amélioration de l'efficacité du plan d'action diversité des Technologies de la RTBF* de Hugo, Ana.
- *Influences des dynamiques de genre dans la promotion de l'agriculture commerciale en Afrique : cas des coopératives de commercialisation agricole de la région de Kigoma en Tanzanie, dans le cadre du projet SAKiRP d'Enabel (2016-2023)* de Sahabo, Nadine.
- *Les tabous liés à la menstruation, en Inde* de Shaheen, Namal.
- *Mémoire « Rôliste au féminin : Se jouer des obstacles de genre dans le milieu du jeu de rôle » - Séminaire de préparation au mémoire en sociologie* de Antunes Cascao, Mélissa.
- *L'émancipation financière des femmes maraîchères au travers des projets de développement à Kananga en République Démocratique du Congo (RDC)* de Tshiaba, Danielle.
- *Questionner la sexualité par son refus : Les grèves du sexe sous le prisme des théories matérialistes du genre* de Leclerc, Aurélie.

Faculté d'Architecture

- *Theories Queer et Architecture : (Re)lecture et queerisation d'un espace domestique* de Jamouille, Romain.

E. Mémoires et prix

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

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

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

Le prix François Delor vise à récompenser un travail de fin d'études qui apporte une contribution originale à l'enrichissement des connaissances sur les questions et les cultures LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués).

Le prix François Delor a été décerné ce 21 juin 2023 à Antoine Henrotin par la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Fédération wallonne LGBTQIA+ pour son mémoire de fin d'études intitulé : *Alternier le comportement moteur vocal masculin et féminin : étude de cas en self-study*. Le jury étant composé d'académiques, de militants ou d'académiques militants, il souligne non seulement la valeur du travail, sa rigueur scientifique mais aussi l'utilité qu'il peut avoir au niveau politique et sociétal.

4.

LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU DE LA RECHERCHE

Ce chapitre met en évidence l'activité scientifique de l'ULiège dans le domaine des études de genre, abordant un large éventail de thématiques. Il recense principalement les travaux réalisés par les différentes unités de recherche et autres centres d'études de l'université, ainsi que les colloques, congrès et publications – y compris des ouvrages et des articles – de l'année 2021-2022. Ces contributions illustrent la diversité des personnes qui s'engagent quotidiennement dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, tant au sein de l'institution que dans la société.

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

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

- il est nécessaire d'incorporer les publications en études de genre dans le répertoire institutionnel ORBi afin de surveiller leur nombre. Une solution envisageable serait de sensibiliser les chercheurs et chercheuses à l'utilisation de mots-clés spécifiques élaborés dans le cadre des objectifs de développement durable, qui comprennent une dimension de genre. Une réflexion approfondie sur les mots-clés nécessaires pour englober tous les concepts liés aux études de genre devrait être menée en collaboration avec des scientifiques volontaires, l'ULiège Library et la cellule Radius ;
- pour encourager la recherche scientifique dans ce domaine, l'ULiège pourrait rétablir la création de bourses de doctorat axées sur les études de genre et allouer un budget dédié à la recherche

dans ce domaine. Il est primordial d'encourager les chercheurs et chercheuses à adopter une perspective de genre dans leur travail, quel que soit leur objet d'étude, en remettant en question et en corrigeant les biais sexistes et l'androcentrisme encore trop présents ;

- l'Université devrait favoriser/imposer une plus grande diversité dans les panels de conférence en fournissant un financement plus important. Il en va de même pour le financement de projets de coopération au développement intégrant une dimension de genre ;
- pour encourager et soutenir la recherche en études de genre, l'Université pourrait instaurer un Prix annuel du meilleur mémoire ou de la meilleure thèse dans ce domaine. On pourrait notamment s'inspirer du Prix François Delor, décerné chaque année par les Maisons Arc-en-Ciel (PRISME. Fédération wallonne LGBTQIA+).

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

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

La **Chaire internationale Mukwege**, intitulée « Violence faite aux femmes et aux filles dans les conflits », est le fruit d'une collaboration de longue date entre les chercheur·euse·s de l'Université de Liège et le Dr Denis Mukwege, lauréat du Prix Nobel de la Paix. Cette collaboration vise à comprendre, accompagner et prévenir les violences perpétrées à l'encontre des femmes et des filles dans les conflits. Initiée par la Professeure émérite Véronique De Keyser et la Professeure Adélaïde Blavier et attachée au Centre d'expertise en Psychotraumatismes et Psychologie

légale, cette chaire a pour objectif de créer un réseau international de recherche sur le thème des violences sexuelles subies par les femmes en situation de conflit.

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

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

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

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

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

C. La recherche sur le genre et l'égalité

Publications scientifiques

L'identification des publications ULiège sur la thématique genre et égalité¹⁷ s'est basée sur quatre thématiques principales : l'(in)égalité de genre, les minorités de genre et d'orientation sexuelle, les violences basées sur le genre, les biais de genre spécifiquement dans certains domaines (justice, éducation, travail, politique, leadership, santé).

136 publications scientifiques rédigées par les chercheurs et chercheuses de la communauté ont été comptabilisées en 2022.

Seuls les articles scientifiques publiés dans des revues scientifiques en 2022 sont repris ci-dessous :

Faculté de Philosophie et Lettres

"It wasn't enough for me just to be a singer" – (Self-)Representations of the "German prima donna" Gertrud Elisabeth Mara	Viehöver, Vera
Causeur et l'antiféminisme. Rhétorique de l'incorrection politique	Provenzano, François ; Zinzius, Laura
Poetics and Politics by Women in the Post-Soviet Space	Stahl, Henrieke; Telge, Claus
When Queerness Is Tinged with Nostalgia: Whitewashing Homonormativity in Low Countries Nationalism and Re-Imagining the Queer-of-Colour past in North American Television and Fiction	Bomans, Bastien

Faculté de Droit, Science politique et Criminologie

Celui dont on ne doit pas prononcer le nom : féminicide, analyse et mise en balance de l'opportunité de consacrer ces crimes de genre en sciences socio-criminologiques et juridiques	Berrendorf, Alyson ; El Guendi, Sarah
Gender, radicalization, and patriarchy in Turkey: an analysis of women's motivations and constraints when confronted with ISIS and the al-Nusra front	Şen, Gülriz; Yavçan, Başak
Intimate Partner Violence and Mental Health during Lockdown of the COVID-19 Pandemic.	Glowacz, Fabienne ; Dziwla, Amandine ; Schmits, Emilie
Redéfinition des bornes sexuées du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels – Le cas de l'article 9	Monaco, Louna
Rôle du genre et de l'orientation sentimentale dans la victimisation, la perpétration et la perception des « dating violence » entre étudiant·es du supérieur	Zorretto, Zoé ; Garcet, Serge

¹⁷ La recherche des publications a été effectuée dans Orbi et dans The Lens pour l'année 2022.

Faculté des Sciences

(188–191) Four proposals to clarify the rules on gender	McNeill, John; Demoulin, Vincent; Greuter, Werner; Prado, Jefferson; Barrie, Fred R.; Mabblerley, David J.; Malécot, Valéry; Marhold, Karol; Wilson, Karen L.
---	---

Faculté de Médecine

Évolution de la demande transgenre en chirurgie maxillo-faciale : le CHU de Liège comme centre de référence	Jaumotte, Martin ; Piette, Estelle ; WALHIN, Nicolas ; Le Clercq, Maxime ; Nizet, Jean-Luc ; Gilon, Yves
Mastectomie, procédure chirurgicale initiale chez les patients transgenres	Piette, Estelle ; Jaumotte, Martin ; GILON, Yves ; NIZET, Jean-Luc
Alterations in the inferior fronto-occipital fasciculus - a specific neural correlate of gender incongruence?	Van Heesewijk, Jason; Steenwijk, Martijn D; Kreukels, Baudewijntje P C; Veltman, Dick J ; Bakker, Julie ; Burke, Sarah M
Comprendre les différences sportives hommes-femmes pour une approche plus inclusive	Jidovtseff, Boris ; Delvaux, Anne
Evolution of maternal and neonatal outcomes before and after the adoption of the IADPSG/WHO guidelines in Belgium: A descriptive study of 444,228 pregnancies.	Oriot, Philippe ; Leroy, Charlotte ; Van Leeuw, Virginie ; Philips, Jean Christophe ; Vanderijst, Jean François ; Vuckovic, Aline ; Costa, Elena ; Debauche, Christian ; Chantraine, Frédéric
From child social impairment to parenting stress in mothers of children with ASD: The role of parental self-efficacy and social support.	Li, Fêi; Xu, Mingyu; Wu, Danping; Tang, Yun; Zhang, Lingli; Liu, Xin; Zhou, Li; Li, Fei; Jiang, Liping
Impact of prolonged second stage of labor on perinatal morbidity: what is our experience?	Jenchenne, N ; Seidel, L ; Gangolf, Marjorie ; Vanlinthout, C ; Capelle, Xavier ; Emonts, P ; Grandfils, Sébastien
Investigation of discrepancies obtained during 15 years of non-invasive fetal RHD genotyping in apparent serologic RhD-negative pregnant women.	Dufour, Patrice ; Gerard, Christiane ; Chantraine, Frédéric ; Minon, Jean-Marc
Joint position statement of the International Federation of Sports Medicine (FIMS) and European Federation of Sports Medicine Associations (EFSMA) on the IOC framework on fairness, inclusion and non-discrimination based on gender identity and sex variation.	Pigozzi, Fabio; Bigard, Xavier; Steinacker, Juergen; Wolfarth, Bernd; Badtieva, Victoriya; Schneider, Christian; Swart, Jeroen; Bilzon, James Lee John; Constantinou, Demitri; Dohi, Michiko; Di Luigi, Luigi; Fossati, Chiara; Bachl, Norbert; Li, Guoping; Papadopoulou, Theodora; Casasco, Maurizio; Janse van Rensburg, Dina Christina Christa; Kaux, Jean-François; Rozenstoka, Sandra; Casajus, Jose-Antonio; Zelenkova, Irina; Ak, Emre; Ulkar, Bulent; Arroyo, Francisco; Ionescu, Anca; Pedrinelli, André; Miller, Mike; Singleton, Patrick; Shroff, Malav; Webborn, Nick; Barrett, James; Hamilton, Blair; Geistlinger, Michael; Beltrami, Gianfranco; Migliorini, Sergio; Dienstbach-Wech, Lenka; Bermon, Stéphane; Pitsiladis, Yannis P.
Mapping the current knowledge in syndemic research applied to men who have sex with men: A scoping review.	Ouafik, Maxence ; Buret, Laetitia ; Scholtes, Béatrice
Modelling sexual violence in male rats: the sexual aggression test (SxAT).	De M Oliveira, Vinícius E ; de Jong, Trynke R ; Neumann, Inga D
Pionnières de l'oncologie expérimentale et femmes d'exception : Rita Levi-Montalcini et Eugenia Sacerdote de Lustig	Valdes Socin, Hernan Gonzalo
Prenatal and childhood chlordecone exposure, intellectual abilities and problem behaviors in 7-year-old children: the TIMOUN mother-child cohort in Guadeloupe	Oulhote, Youssef ; Rouget, Florence ; Michineau, Léah; Monfort, Christine; Desrochers-Couture, Mireille; Thomé, Jean-Pierre; Kadhel, Philippe; Multigner, Luc; Cordier, Sylvaine; Muckle, Gina
Prevalence and factors associated with academic burnout risk among nursing and midwifery students during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study.	Baudewyns, Véronique ; Bruyneel, Arnaud ; Smith, Pierre ; Servotte, Jean-Christophe ; Dancot, Jacinthe
The role of steroid hormones in the sexual differentiation of the human brain.	Bakker, Julie
Sex differences in shoulder performance fatiguability are affected by arm position, dominance and muscle group.	Horobeanu, Cosmin; Pullinger, Samuel A; Paulus, Julien; Savoia, Cristian; Wong, Fui Yen; Seurot, Antoine; Croisier, Jean L; Forthomme, Benedicte

Faculté des Sciences Appliqués

Investigating the effect of vocational education and training on rural women's empowerment	Ebrahimi, R.; Choobchian, S.; Farhadian, H.; Goli, I.; Farmandeh, E.; Azadi, H.
Participation: A Disciplinary Border for Architectural Research and Practice	Hamarat, Yaprak; Schelings, Clémentine; Elsen, Catherine
Understanding the growing role of driving anger in the risk of traffic incidents involving Vietnamese motorcyclists.	Trung Bui, Hiep; Saadi, Ismail; Torfs, Katrien; Moeinaddini, Mehdi; Cools, Mario

Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation

Le «devenir père» et son accompagnement	Pirard, Florence ; Glesner, Justine ; Genette, Christophe
Can ambulatory biofeedback help a transgender woman speak at a higher pitch?	Morsomme, Dominique ; Remacle, Angélique
Correction to: Sexual violence in older adults: a Belgian prevalence study.	Nobels, Anne; Cismaru-Inescu, Adina; Nisen, Laurent; Hahaut, Bastien; Beaulieu, Marie; Lemmens, Gilbert; Adam, Stéphane; Schapansky, Evelyn; Vandeviver, Christophe; Keygnaert, Ines
Dark Triad Traits, Social Position, and Personality: A Cross-Cultural Study	Aluja, Anton; García, Luis. F.; Rossier, Jérôme; Ostendorf, Fritz; Glicksohn, Joseph; Oumar, Barry ; Bellaj, Tarek ; Ruch, Willibald; Wang, Wei; Suranyi, Zsuzsanna; Ścigala, Dawid; Čekrlja, Đorđe; Stivers, Adam W.; Blas, Lisa Di; Valdivia, Mauricio; Ben Jemaa, Sonia; Atitsogbe, Kokou A.; Hansenne, Michel
Gender Equality and Maternal Burnout: A 40-Country Study	Roskam, Isabelle; Gallée, Laura; Aguiar, Joyce; Akgun, Ege; Arena, Andrew; Arian, Gizem; Aunola, Kaisa; Bader, Michel; Barham, Elizabeth J.; Besson, Eliane; Beyers, Wim; Boujut, Emilie; Brianda, Maria Elena; Brytek-Matera, Anna; Carbonneau, Noémie; César, Filipa; Chen, Bin-Bin; Dorard, Géraldine; dos Santos Elias, Luciana Carla; Dunsmuir, Sandra; Egorova, Natalia; Favez, Nicolas; Fontaine, Anne-Marie; Foran, Heather; Fricke, Julia; Furutani, Kaichiro; Gannagé, Myrna; Gaspar, Maria; Godbout, Lucie; Goldenberg, Amit; Gross, James J.; Gurza, Maria Ancuta; Hashmi, Muhammad Aamir; Helmy, Mai; Trang Huynh, Mai; et al.
Les pères, des parents à part entière	Genette, Christophe
Short-Term Acoustic Effects of Speech Therapy in Transgender Women: A Randomized Controlled Trial.	Leyns, Clara ; Daelman, Julie ; Adriaansen, Anke ; Tomassen, Peter ; Morsomme, Dominique ; T'Sjoen, Guy ; D'haeseleer, Evelien
Victimization of Applicants for International Protection Residing in Belgium: Sexual Violence and Help-Seeking Behavior.	De Schrijver, Lotte ; Nobels, Ann ; Harb, Jonathan ; Nisen, Laurent ; Roelens, Kristien; Vander Beken, Tom; Vandeviver, Christophe; Keygnaert, Ines

HEC Liège - École de Gestion

International differences in the CEO gender pay gap	Chen, Xiaoqi; Torsin, Wouter; Tsang, Albert
Rapport genre - données statistiques sexuées ULg	Cornet, Annie
The Anti-Homophobia Bill (PLC 122) in Brazil: Conspiracies and Conflicts Between the Constitution and the Bible	Galego, Diego

Faculté des Sciences Sociales

At arm's length until otherwise told	Petitt, Andrea
Do conditional cash transfers improve antenatal care outcomes in Senegal? Combining non-experimental and quasi-experimental evaluations	Vandeninden, Frieda ; Fecher-Bourgeois, Fabienne
Engagements, partages et transmissions : Sandrine Musso et l'enquête collective de l'EHESS	Galego, Diego
Gender Relations and Social Reintegration of Rape Survivors in South Kivu: An Analysis of Favorable and Unfavorable Factors for Reintegration	Agino Foussiakda, Cécilia ; Mutama Kabesha, Ntinu; Furaha Mirindi, Germaine; Gavray, Claire; Blavier, Adelaïde

The role of micro- and small-scale enterprises in enhancing sustainable community livelihood: Tigray, Ethiopia.	Ayalu, Getachew; Abbay, Aradom Gebrekidan; Azadi, Hossein
Training Needs Assessment: The Case of Female Rice Farmers in Northern Iran	Goli, Imaneh ; Azadi, Hossein ; Miceikienė, Astrida; Tanaskovik, Vjekoslav; Stamenkovska, Ivana Janeska; Kurban, Alishir; Viira, Ants-Hannes
Women and climate change adaptation behaviour: What's the problem and solution?	Goli, Imaneh ; Omid Najaf Abadi, Maryam ; Lashgarara, Farhad; Tanaskovik, Vjekoslav; Chukaliev, Ordan; Viira, Ants-Hannes; Pour, Mahdad; Sklenička, Petr; Janečková, Kristina; Azadi, Hossein

Séminaires

Au cours de l'année académique 2022-2023, les séminaires suivants ont été organisés :

Conseil Genre et Égalité

- **Quand le genre vocal dérange**
(14 décembre 2022)

Par Dominique Morsomme qui nous emmène sur les chemins de la voix. Certaines personnes trans souhaitent une voix en adéquation avec leur désir d'être perçues féminine, masculine, non binaire. Dominique Morsomme explique les moyens pour atteindre les buts fixés, parle des contraintes et propose un chemin adaptable en fonction de chacun et chacune. Au-delà des concepts techniques que requiert l'apprentissage d'un « nouveau » comportement moteur vocal, elle offre aussi la possibilité de penser le monde autrement.

- **Quels dispositifs en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur ?** (2 juin 2023)

Journée d'échange organisée par le Conseil Genre et Égalité ULiège. À visée formative, cette journée a pour but d'enrichir la réflexion en cours au sein du Conseil Genre et égalité en matière de lutte contre les violences fondées sur le genre ou la préférence sexuelle, y compris le harcèlement sexuel, en milieu universitaire. Nous nous sommes intéressés à tous les dispositifs de prévention, d'écoute et d'accompagnement, que ceux-ci concernent les membres académiques et scientifiques, le personnel administratif ou les étudiantes et étudiants. La journée est divisée en deux temps : la matinée, ouverte à tous, est consacrée à la présentation des dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles mis en place à l'Université de Lille et à l'Université Libre de Bruxelles. L'après-

midi est consacré à une formation, assurée par VSS Formation (France), réseau indépendant de formatrices, formateurs et intervenant·e·s expert·e·s en matière de violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'enseignement supérieur et la recherche. Elle porte sur les discours et les pratiques à adopter après une prise en charge institutionnelle : comment parler du traitement de ces violences ?

Faculté de Philosophie et Lettres

- **Les femmes : une longue marche vers l'égalité et la dignité** (22 novembre 2022)

Par Henri DELEERSNIJDER qui retrace le fil de la lutte féministe pour l'émancipation, qui se poursuit encore aujourd'hui. Dans sa Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne (1791), texte qui complète la fameuse Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, Olympe de Gouges écrit à l'article X : « *La femme a le droit de monter à l'échafaud. Elle doit avoir également le droit de monter à la tribune.* » C'est que la Révolution française, tout en étant portée sur l'universel, a fait preuve d'une misogynie qui ne manque pas d'étonner de nos jours. Ce n'est pourtant qu'au lendemain de 1945 qu'une brèche s'est ouverte dans la citadelle machiste. Pour se limiter à la seule Belgique : droit de vote aux élections législatives par la loi de 1948, grève des ouvrières de la FN en 1966 avec comme revendication : *À travail égal, salaire égal*, dépénalisation partielle de l'avortement en 1990, etc.

- **Histoires, méthodes et actualités des savoirs situés féministes**
(24,25 et 26 mai 2023)

Colloque international organisé par le Feminist&Gender Lab à la suite du séminaire préparatoire qui s'est tenu tout au long de l'année 2022 afin d'explorer les sources explicites et

implicites qui sont à l'origine du grand article de Donna Haraway sur les savoirs situés (1988).

Faculté de Droit, Science politique et Criminologie

- **Pratiques et recherches liées à l'étude des violences de genre** (5 avril 2023)
Table ronde autour de Marie-Marthe Cousineau, Professeure à l'École de Criminologie de l'Université de Montréal, dont l'expertise est reconnue dans ce champ d'études.

Faculté de Médecine Vétérinaire

- **Journée d'ateliers autour du thème « Genre & One Health »** (6 Juin 2023)
Avec la présence de Julie Garnier et la discussion autour de la place du Genre dans l'approche One Health. L'expérience professionnelle de Julie Garnier s'ancre dans la conservation de la nature dans les pays du Sud. La journée est organisée initialement pour les étudiants et étudiantes du master de spécialisation en gestion intégrée des risques sanitaires.

HEC Liège École de Gestion

- **La gestion des ressources humaines en Afrique subsaharienne et en Afrique du Nord** (23 mars 2023)
Présentation de l'ouvrage par Annie Cornet, paru aux Presses de l'Université du Québec, auquel elle a participé et qui porte une attention particulière au genre et à la diversité de manière transversale. Cette publication a pour but de proposer un manuel de gestion des ressources humaines (GRH) adapté au contexte de l'Afrique subsaharienne et de l'Afrique du Nord et a l'ambition de couvrir l'ensemble des thématiques liées à la GRH. Il résulte de la collaboration de cinq professeurs venant du Cameroun, du Burundi, du Maroc, de la République démocratique du Congo et de la Belgique.

Faculté des Sciences Sociales

- **La contraception, une affaire de femmes ? Le regard des sciences sociales** (10 mars 2022)
Formation dispensée par Mona Claro pour que cette question ne soit pas uniquement vue sous un angle médical. Les sciences sociales fournissent aussi un éclairage précieux. Aujourd'hui, en Belgique, comme dans beaucoup d'autres pays, la responsabilité de la contraception repose principalement sur les femmes. Comment s'explique ce déséquilibre ? Pourquoi la « pilule

pour hommes » se fait-elle attendre ? Et quid des méthodes « masculines », en partie méconnues, qui existent déjà ? La formation montre comment les pratiques de contrôle des naissances varient selon les époques et les pays, et comment les normes en matière de contraception se font et se défont, dans les cabinets médicaux, dans les débats médiatiques, et dans les chambres à coucher. Les échanges s'appuieront notamment sur le documentaire de Juliette Pitisci, « *Quand la pilule perd son cachet* ».

- **Conférence « Contre-feux contre le genre » à l'occasion de la remise d'un doctorat honoris causa à Joan Wallach-Scott** (21 mars 2022)

Joan Wallach Scott est considérée comme l'une des principales historiennes américaines spécialistes de l'histoire de la France du XIXe siècle. Ses travaux portent, entre autres, sur l'étude du métier du verrier, le travail des femmes, l'accès des femmes à la citoyenneté, le port du voile et sur ce qu'elle appelle le « féminisme à la française ». Si le point de départ de ses travaux peut être situé dans le sillage de l'histoire sociale, elle préconise une approche critique de l'histoire. Elle a contribué ainsi à la déconstruction des catégories classiques de l'histoire en introduisant le genre à la fois comme élément constitutif des relations sociales et comme catégorie utile d'analyse historique.

- **« Socio-histoire du mouvement "pro-vie" belge : des revendications catholiques au sécularisme stratégique »** (27 avril 2022)
Séminaire organisé par Pragmapolis [sous-Unité de recherche de l'Institut de Recherches en Sciences Sociales (IRSS)] avec une présentation de la sociologue Anne-Sophie Crosetti (ULB).
- **« Genre et Gynécologie », journée d'études** (23 juin 2023)

Dans ce prolongement liégeois du colloque international « Genre et gynécologie », des communications émanent de Pragmapolis, du FER-ULiège, du Spiral et des étudiant·e·s du master en études de genre. La journée se termine par une conférence d'Alexandra Roux autour de son livre *Pilule : défaire l'évidence*.

FER ULiège

La crise sanitaire a contraint le FER ULiège à reporter la conférence pour ses 20 ans dont l'objectif était la mise en avant des chercheuses pionnières dans les activités du FER ULiège : Juliette Dor, Marie-Élisabeth

Henneau, Martine Jaminon, Liliane Vana, Geneviève Van Cauwenberge, Suzanne Pasleau, et Claire Gavray (Faculté des Sciences Sociales) qui en a repris la présidence.

Pour l'occasion, l'ouvrage dont la sortie était prévue en 2021 est finalement sorti en 2022 : eds B. Liebecq et C. Gavray : *Childless, childfree : fécondités, infécondités, alter-fécondités*, PUL, 2022.

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

- **Le droit à l'avortement en Belgique : de la théorie à la pratique** (15 novembre 2022)

Table ronde avec Corinne Bouüaert, Dominique Roynet et Sandrine Roginsky

Projection du film *Les mains des femmes* réalisé par Coline Grando, co-produit par la Fédération Laïque de Centres de Planning Familial (FLCPL). En présence de Cécile Raze et Lucie Beyer de la FLCPF. En Belgique, l'interruption volontaire de grossesse (IVG) est accessible en théorie, mais la mise en pratique de ce droit rencontre de nombreux obstacles. Les défis de la formation des professionnel·le·s de santé à la pratique de l'IVG (gestes techniques, accompagnement) font partie de ces obstacles. Cette formation occupe souvent une place négligée dans les programmes de médecine, et on se trouve actuellement face à une (possible) pénurie de médecins pratiquant des IVG. Par ailleurs, le contenu de cette formation est à interroger : permet-elle une prise en charge des avortements sans stigmatisation ? En définitive : Comment former ? Comment susciter des vocations ?

- **Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner** (27 octobre 2022)

Conférence de Catherine Vidal, neurobiologiste de renom, Directrice de recherche honoraire à l'Institut Pasteur de Paris, membre du Comité d'éthique de l'Inserm où elle codirige le groupe « Genre et Recherches en Santé ». Elle est l'auteur du rapport 2020 du Haut Conseil à l'Égalité intitulé : « Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner : un enjeu de santé publique ». Elle se consacre également à la vulgarisation du savoir scientifique. Son intérêt porte sur les enjeux éthiques des neurosciences, le déterminisme en biologie, le cerveau et le sexe, les inégalités de santé entre les femmes et les hommes. Membre de ONU Femmes France,

de l'Association « Femmes et Sciences » et co-directrice de la collection « Égale à Égal » aux éditions Belin, elle a été promue Officière de la Légion d'Honneur en 2019.

- **Adopter les lunettes de « genre » en recherche : quels apports épistémologiques, méthodologiques et citoyens ?**

(27 octobre 2022)

Exposé collectif de Mona Claro, Marie-Élisabeth Henneau, Claire Gavray et Charline Marbaix (médecin généraliste et diplômée du master interuniversitaire en études de genre) dans le cadre du PhD Day.

- **La médecine a-t-elle un sexe ? Perspectives historiques** (10 octobre 2022)

Conférence de Muriel Salle, enseignante à l'Université Claude Bernard de Lyon, à Sciences-Po Lyon ainsi que dans le Master Genre de l'Université Lumière Lyon 2.

- **Femmes : les oubliées de la santé**

(8 mars 2023)

Dans le cadre de la journée du 8 mars, un séminaire autour du documentaire de Véronique Préault qui remonte aux origines des discriminations de genre pour illustrer la manière dont elles ont, jusqu'à nos jours, influencé la santé et la médecine.

UNIC

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

- **Superdiversity school : La diversité dans l'enseignement supérieur : enjeux et défis**

(26, 27 et 28 avr. 2023)

Le focus du séminaire s'organise sur trois aires principales :

1. la vie étudiante (handicap, violence sexiste et engagement des étudiant·e·s) avec la prise de parole de Magali Thonon – Affaires étudiantes, sur la lutte contre le harcèlement

et les violences sexuelles à l'ULiège, et la projection du documentaire « *On demande pas la lune* » et un débat sur les identités multiples animé par Sandra Gasparotto du CRIPEL ;

2. les ressources humaines (inégalités de genre et discrimination à l'embauche) avec la présentation : « L'université en tant qu'organisation genrée : Analyse des critères de recrutement académique et des biais de genre qu'ils induisent/présentation d'un outil de mentoring (projet Garcia) » par le Dr Farah Shaik – Chercheuse et professeure associée, FaSS ;
3. la recherche (recherche engagée, démocratisation des sciences, décolonisation des savoirs).

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

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

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

Forum des savoirs

(créé par l'ASBL Les Amis de l'Université de Liège)

- **Marguerite Yourcenar, première dame sous la coupole** (14 février 2023)

Conférence de Danièle Bajomée, du Module Pensée et civilisation organisée par Les Amis de l'Université de Liège. Première femme à être reçue à l'Académie française en 1980, Marguerite Yourcenar (1903-1987) est à la fois poète, traductrice, romancière-historienne et autobiographe. Elle est surtout connue pour son style simple, classique, pour son extraordinaire érudition

aussi qui apparaît dans les *Mémoire d'Hadrien* et, entre autres, dans *L'œuvre au noir*.

- **Women for earthly survival : le mouvement des femmes et l'écologie : De Greenham Common (1981 à aujourd'hui)**

(17 janvier 2023)

Conférence de Florence Caeymaex : En situant historiquement la naissance de l'écoféminisme, l'exposé met en lumière la façon dont les écrits et les actions écoféministes s'efforcent, aujourd'hui encore, de penser et de transformer notre relation aux vivants, au corps, à la nature.

5.

LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES DANS LE DOMAINE DES SERVICES À LA COMMUNAUTÉ

La création du Conseil Genre et Égalité témoigne de l'engagement citoyen fort de la communauté de l'ULiège en faveur de la promotion des femmes et de l'égalité de genre, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'université. Tout au long de l'année académique 2022-2023, diverses activités ont été organisées dans cette optique, telles que des expositions, des projections cinématographiques, des ouvrages, des colloques, des conférences et des concerts. Ces initiatives ont été lancées par un éventail de groupes, allant des Autorités académiques de l'Université aux cercles et bureaux étudiants. Enfin, les travaux du Comité femmes et sciences sont également mentionnés en conclusion de ce chapitre.

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

Pour tendre vers un festival plus safe pour tous·te·s, mais également pour valoriser la culture de la fête et du consentement, le cercle féministe a travaillé avec le collectif À NOUS LA NUIT¹⁸. L'objectif du collectif est d'être présent de façon visible (gilets roses) et de secondar les membres de la sécurité et du cercle sur le site du festival, de créer un endroit à l'écart, calme et sécurisé, accessible pour se reposer, discuter ou passer un appel (taxi, médecin, parent, ami·e). Suite à cette initiative, l'Unifestival a décidé de pérenniser ces services de prévention des violences en contexte festif en faisant appel aux services de prévention de la Ville de Liège.

B. Actions du cercle féministe de l'Université de Liège pour la féminisation des salles de cours

En mars dernier, lors de la journée internationale des droits des femmes, le cercle féministe de l'ULiège a attiré l'attention sur la quasi-absence de noms de femmes dans l'espace académique. Dans le but de sensibiliser la communauté étudiante, elles ont affiché des posters près des amphithéâtres et ont proposé une initiative visant à utiliser davantage de noms féminins pour désigner les salles de classe, afin de promouvoir l'égalité.

Elles ont même dressé une liste de femmes qui ont joué un rôle important dans l'histoire : « Et si l'amphithéâtre De Méan était renommé Hannah Arendt, du nom de la politologue ? Et si le Durkheim devenait Nancy Fraser ? », pouvait-on lire.

C. Ciné Débat : #Sale Pute, un documentaire de Florence Hainaut et Myriam Leroy - juin 2023

À l'invitation du FER ULiège, projection du documentaire de 2021 rassemblant les témoignages d'une dizaine de femmes, suivie d'une rencontre avec la réalisatrice Florence Hainaut.

Dans leur documentaire intitulé #SalePute, les journalistes Myriam Leroy et Florence Hainaut recueillent les témoignages de plusieurs femmes qui ont été con-

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

frontées à cette réalité, notamment les journalistes Nadia Daam et Lauren Bastide, la députée Leila Agic, la streameuse Manonolita, Natascha Kampusch, et bien d'autres encore.

À travers ces prises de parole à la fois diverses et convergentes, un constat glaçant et indéniable émerge : être une femme sur Internet équivaut à être une femme dans la vie réelle. Si vous exprimez votre opinion un peu trop fort, il est difficile d'échapper à la violence de la misogynie. Mais il n'y a pas toujours besoin d'une « bonne raison ».

Le récit de dix femmes, toutes des personnalités publiques victimes de cyberharcèlement, met en lumière une réalité préoccupante de la misogynie à l'échelle mondiale et souligne le manque d'attention accordé à ce phénomène systémique au sein de nos sociétés démocratiques.

D. Ciné Débat : L'homme qui répare les femmes, Projection du film de Thierry Michel et Colette Braeckman – 1^{er} décembre 2022

Ce film-documentaire montre le travail inspirant du Docteur Mukwege, Prix Nobel de la Paix en 2018, et permet de mieux comprendre le travail indispensable de l'ASBL Les Enfants de Panzi et d'ailleurs. Le Docteur Mukwege, également lauréat du Prix Sakharov en 2014, est mondialement reconnu comme celui qui répare les milliers de femmes violées lors de vingt années de conflits dans l'Est de la République Démocratique du Congo, l'un des pays les plus pauvres de la planète, mais doté de ressources souterraines extrêmement riches. Sa lutte incessante pour mettre fin à ces atrocités et dénoncer l'impunité dont bénéficient les coupables dérange. À la fin de l'année 2012, le Docteur échappe miraculeusement à une nouvelle tentative d'assassinat. Menacé de mort, ce médecin au destin exceptionnel vit désormais reclus dans son hôpital de Bukavu, sous la protection des Casques bleus des Nations unies. Mais il n'est plus seul dans cette lutte. À ses côtés se tiennent ces femmes à qui il a rendu leur intégrité physique et leur dignité, devenues grâce à lui de véritables activistes de la paix, assoiffées de justice.

E. Atelier WIKI Femmes et Sciences – du 10 novembre 2022 au 28 avril 2023

L'Université de Liège est engagée dans la sensibilisation aux questions de genre et a établi un partenariat avec Wikimedia Belgique pour aborder le

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

F. F. Exposition SAKIFE sur la santé des femmes au KIVU – du 17 novembre au 21 décembre 2022

L'Université de Liège, qui héberge la Chaire internationale Mukwege, accueille l'exposition Sakife (Santé des Femmes au Kivu), une expo-reportage photo qui a pour cadre les provinces du Nord et du Sud Kivu à l'Est de la République démocratique du Congo. L'exposition Sakife vise à mettre en lumière les rôles des femmes dans le système de santé, en lien notamment avec le travail du Docteur Denis Mukwege, prix Nobel de la Paix 2018 et Docteur *honoris causa* de l'Université de Liège en 2018. Réalisé par Christophe Smets, ce reportage est basé sur des instantanés de vie de patientes, de victimes de violences sexuelles, de femmes prestataires de soins et de personnes travaillant sur la « thématique santé ». Ces clichés s'accompagnent de textes d'Olivier le Bussy.

G. Exposition Art au centre : Deux chercheuses interrogent les corps féminins dans l'espace public, Tout doucement le corps danse – du 6 octobre au 31 décembre 2022

La 10^{ème} édition du parcours d'artistes « Art au Centre » s'est déroulée à l'automne 2022. Ce projet de revitalisation du centre-ville de Liège à travers l'art accueille chaque année une centaine d'artistes liégeois·e·s, belges et étranger·ère·s, qui investissent leurs œuvres dans les espaces commerciaux laissés vacants. Les chercheuses Caroline Glorie et Marjorie Ranieri ont investi la vitrine située au numéro 14 de la rue de la Sirène. Intitulée Tout doucement le corps danse, cette vitrine met en scène des corps féminins à la fois puissants et délicats dans l'espace public.

Le défi de cette vitrine est de présenter des corps féminins dans l'espace public en exprimant leur force et leur sensibilité, sans pour autant reproduire les représentations hétéro-patriarcales de la puissance

et de la beauté. Les dessins réalisés aux pastels secs, jouant avec les couleurs et les suggestions, permettent d'articuler deux idées : l'indépendance de ces femmes et leur solidarité face aux difficultés qu'elles rencontrent.

H. #WETOO : Semaine de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles à Gembloux – du 14 au 25 novembre 2022

Le groupe Zherot a co-organisé une semaine de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles en collaboration avec le conseil d'éthique des étudiantes VSS de la Faculté et le GUS (Groupement ULiège Solidaire – Eclodio). Les semaines #WeToo sont un cycle d'événements, activités, rencontres et conférences autour des violences sexistes et sexuelles :

- › Vernissage de l'exposition « Culture du viol : Kesako ? »
- › Cours de pole dance
- › Projection du Film : Briser le silence des amphis de Lysa Heurtier Manzanares
- › Pièce de théâtre impro : Rouge par la Compagnie qui pétille
- › Soirée de sensibilisation Bar o-éthique
- › Conférence : « Le sexisme au travail » par Vie Féminine

I. Discours et crime de Haine : quel droit ? Colloque de la Fondation Ihsane Jarfi – Nov. 2022

Ce colloque s'est déroulé dans le cadre du forum Sans Transition ! Cultivons nos futurs, un après-midi proposé par la Fondation Ihsane Jarfi, en collaboration avec l'ULiège.

Introduction par Anne-Sophie Nyssen, Rectrice de l'ULiège, Florence Caeymaex, Conseillère à l'Éthique et aux Politiques d'Égalité de l'ULiège, et Hassan Jarfi, Vice-Président de la Fondation Ihsane Jarfi.

Première partie du débat :

- Vincent Bonhomme, Administrateur-Délégué de la Fondation Ihsane Jarfi : « La Fondation Ihsane Jarfi : un devoir de mémoire et d'action ».
- Alexandre François, Substitut du Procureur et Magistrat de référence en la matière :

“Lutte contre les discriminations : entre théorie, politique criminelle et réalités de terrain”.

Seconde partie du débat :

- Frédéric Bouhon, Professeur à l'ULiège : « Discours et discrimination homophobes au regard des droits fondamentaux ».
- Camille Chiavetta, Collaboratrice du service Protection chez UNIA : « Correctionnalisation des délits de presse : harmoniser le droit ».
- Jean-Marc Demelenne, Chef de Corps de la Police de Liège : « Rôle d'une police de proximité dans les plaintes pour discrimination ».

J. Mois des fiertés à Gembloux – Mai 2023

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

- › le mardi 2 mai, 17h30, vernissage de l'EXPO « Born This Way », au restaurant universitaire
- › le mardi 2 mai, 19h, Auditoire BV, spectacle d'IMPRO « Pride » par La Compagnie qui pétille
- › le jeudi 4 mai, 17h30-22h, Atrium 57, APERO QUEER
- › le mardi 9 mai, 16h-2h, cour de la ferme, GARDEN PRIDE festive et militante

K. Concert-spectacle de sensibilisation dans le cadre de la journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie – 17 mai 2023

Cette journée de sensibilisation s'est clôturée avec un concert-spectacle axé sur l'acceptation de la diversité des orientations sexuelles et des identités de genre. À l'intersection d'un concert et d'une mise en scène théâtrale, Chose déplie, morceau après morceau, le parcours d'une jeune personne qui explore son identité de genre et sa sexualité. Chose – créé et interprété par Nath Jonniaux, auteure-compositeuse, par ailleurs anthropologue de l'ULiège et spécialiste en études de genre et en études critiques des masculinités – est à la fois un outil d'expression et un outil d'émergence et de débat. Le spectacle s'est poursuivi par un moment d'échanges et de réflexions.

L. Dialogue dans *Le Quinzième Jour* (LQJ) entre Fabienne Glowacz et Jean- Louis Simoens sur la violence conjugale – 11 janvier 2023

La crise sanitaire de 2020-2021 a confirmé l'ampleur des violences conjugales. Cette réalité, bien connue des services sociaux, a trouvé un écho appuyé dans les médias et s'est imposée à la table des autorités politiques. Durant ce moment singulier, le Collectif contre les violences familiales et l'exclusion (CVFE) de Liège a reçu des appels par milliers comme en témoigne le coordinateur de la ligne d'écoute, Jean-Louis Simoens. À l'ULiège, la Pr Fabienne Glowacz de la faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'éducation, a lancé une enquête en ligne au début de la crise Covid19, questionnant les violences entre partenaires pendant le confinement et les liens avec la santé mentale. Regards croisés sur un processus qui dépasse le simple contexte.

M. Le sport en déséquilibre – Regard sur le sport au féminin – Avril 2023

Le 30 avril dernier, le 5^{ème} colloque Guy Namurois s'intéressait au sport féminin. Le problème de l'égalité des sexes qui se loge autant chez les sportifs eux-mêmes que chez les cadres des fédérations a été abordé au cours des tables rondes et des conférences du colloque organisé par le Département des Sciences de la motricité de l'ULiège, par la fédération d'Éducation physique et sportive et par le RP³ (Rassemblement des passionnés de la préparation physique).

La rencontre entre intervenant·e·s académiques, pratiquant·e·s et (ex-)sportives de haut niveau intitulée « Le sport au féminin, sport de demain ? » n'a évidemment pas fait l'impasse sur les particularités physiologiques et psychologiques du sport au féminin qui, sur les réseaux sociaux, se résument souvent à l'interrogation : « Les hommes sont-ils plus performants ou plus forts que les femmes ? »

N. Liesbet Geris (GIGA-In Silico), reconnue parmi les 50 femmes belges les plus inspirantes dans le domaine de la technologie 2022

InspiringFifty Belgium, l'organisation sans but lucratif visant à augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction dans le secteur technologique, a annoncé les 50 femmes belges leaders dans le domaine, dont Liesbet Geris (GIGA-In Silico).

L'équipe du jury a choisi parmi pas moins de 173 candidatures.

Liesbet Geris est Responsable du laboratoire de génie biomécanique au sein de l'unité In silico Medecine (GIGA), et enseignante à la faculté des Sciences appliquées (département Aérospatiale et Mécanique), professeure de recherche Collen-Francqui en biomécanique et ingénierie tissulaire computationnelle à l'Université de Liège et à la KU Leuven en Belgique. Ses recherches se concentrent sur la modélisation multi-échelle et multi-physique des processus biologiques.

O. Anna Vanderbruggen, lauréate de l'EIT Change award – 11 octobre 2022

Ancienne étudiante du programme EMERALD à l'Université de Liège au sein du laboratoire GeMMe (UEE / Faculté des Sciences appliquées) de l'ULiège, Anne Vanderbruggen remporte l'EIT Change Award pour ses travaux qui ont permis le développement d'une méthode révolutionnaire d'extraction du graphite des batteries lithium-ion qui permet un recyclage de ces matières de manière plus efficace.

P. Elsa Ducrot reçoit un des prix « For Women in science » pour ses recherches sur Trappist-1 et le JWST – 21 octobre 2022

Elsa Ducrot, ancienne doctorante au sein de l'Exotic Lab (Unité de recherches en Astrobiologie / Faculté des sciences) est la lauréate d'un des prix « For Women in Science » de la Fondation L'Oréal. Ce prix lui est remis notamment pour les recherches qu'elle a effectuées durant ses quatre années de doctorat sous la direction de Michaël Gillon, astrophysicien à l'ULiège et à la tête de la découverte du système Trappist-1.

En 1998 L'Oréal s'associait pour la première fois à l'UNESCO pour créer le programme *For Women in Science* afin de récompenser des femmes scientifiques exceptionnelles et d'améliorer l'image des femmes dans les sciences. En 2000, le programme a commencé à valoriser des Rising Talents, des femmes scientifiques en devenir au niveau mondial. La même année, la Fondation L'Oréal créait le programme « For Girls in Science » afin d'inciter les jeunes femmes à envisager une carrière scientifique.

Q. Nazaré Storms, premier prix de la British Equine Veterinary Association – 13 septembre 2022

La British Equine Veterinary Association (BEVA) a annoncé que Nazaré Storms, chirurgienne équine et doctorante à la Faculté de Médecine vétérinaire de l'Université de Liège, a reçu le prestigieux prix Peter Rosedale Equine Veterinary Education (EVE) 2022.

R. Alexandra Tits, lauréate du ESB Student Award 2022 – 17 août 2022

Doctorante au sein du laboratoire de Mécanique des Matériaux Biologiques et Bioinspirés (Mécanique & Aérospatiale / Faculté des Sciences Appliquées) de l'ULiège, Alexandra Tits est la lauréate du Prix « ESB Student Award 2022 » de la Société Européenne de Biomécanique. Ce prix, un des plus importants pour les doctorant·e·s dans le domaine de la biomécanique en Europe, récompense la qualité de ses recherches sur l'interface entre les tendons et les os, effectuées dans le cadre de sa thèse de doctorat en ingénierie biomédicale.

S. Angélique Léonard nommée au Conseil scientifique de l'Agence Interuniversitaire de la Francophonie – 8 novembre 2022

Professeure et chercheuse en ingénierie chimique, Angélique Léonard vient d'être nommée pour un mandat de quatre ans au sein du Conseil scientifique de l'Agence Interuniversitaire de la Francophonie (AUF). Ce réseau de plus de 1000 établissements d'enseignement favorise la solidarité entre les établissements d'enseignement supérieur et de recherche pour la mise en place de projets qui transforment concrètement le système universitaire.

T. La professeure Catherine Elsen élue au Collegium de l'Académie royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique – 14 octobre 2022

Catherine Elsen est professeure à l'ULiège, Faculté des Sciences Appliquées (équipe INTER'ACT). Sa recherche porte sur les processus de conception et plus spécifiquement sur l'impact qu'ont les outils et méthodes sur les processus cognitifs et participatifs. Ingénieure architecte diplômée de l'Université de Liège, la professeure Catherine Elsen a d'abord

complété sa formation par un deuxième master (Master en Sciences du Travail et Société) au Conservatoire National des Arts et Métiers.

Créé en 2021, le Collegium de l'Académie royale de Belgique est constitué de quarante membres au maximum, à raison de dix membres par Classe de l'Académie royale de Belgique.

U. Participation à la COGES

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

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

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

- › favoriser l'échange d'informations et de pratiques entre les établissements d'enseignement supérieur, le Comité Femmes et Sciences, l'administration, les ministres compétent·es pour l'enseignement supérieur, pour la recherche scientifique et pour les droits des femmes, et les instances concernées en la matière au niveau européen.

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

V. Participation au Comité Femmes et Sciences

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

Afin de célébrer la Journée internationale des femmes et des filles de science, le Comité femmes et sciences organise le vendredi 17 février 2023 une matinée d'étude sur le thème « Genre et environnement ». Cette matinée est suivie d'une présentation des travaux lauréats du Prix CF&S 2022 de la recherche.

Les projets de recherche primés en 2022 sont les suivants :

- › Alice Jandrain et Christine Frison, de l'UCLouvain, ont remporté le premier prix pour leur travail de recherche intitulé : « Modernisation et masculinisation du réseau semencier : Le cas de la filière haricot à Idjwi, en République Démocratique du Congo ». Elles ont reçu un prix de 3000€.
- › Jelena Luyts, de l'UNamur, a remporté le deuxième prix pour son travail de recherche intitulé : « Adaptation aux changements environnementaux en milieu rural au Sénégal : étude des chronologies et approche genrée ». Elle a reçu un prix de 2000€.

- › Parinaz Hobbi, de l'ULB, a remporté le troisième prix pour son travail de recherche intitulé : « Déchets de marc de pomme à l'échafaudage polyphénolique imprimé en 3D pour guérir l'ostéoporose chez les femmes ». Elle a reçu un prix de 1000€.

Le jury était composé de : Laurence Rosier (présidente du CF&S), Jean-Christophe Leloup (ULB), Éléna Chane-Alune (ULiège), Baptiste Dethier (F.R.S-FNRS), Ella Jamsin (Centre fédéral sur le climat), Jean-Pascal van Ypersele (climatologue), Thierry Glinne (BELSPO).

Le Comité a également formulé différents avis et propositions sur divers sujets, tels que la modification du décret concernant la représentation des Personnes de contact genre, la modification de l'annexe II du décret « Paysage » concernant le genre dans l'intitulé des grades, la présence des femmes dans la recherche, la révision de la clé ARC du décret du 30 janvier 2014, ainsi que la mise en œuvre de la réforme de la formation initiale des enseignant·e·s (RFIE). ■



Annexes statistiques

Tableau 1 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège pour l'année académique 2022-2023

	2021 - 2022	
	N	%
F	16.142	59%
M	11.429	41%
TOTAL	27.571	100 %

Tableau 2 : Étudiant·e·s diplômé·e·s à l'ULiège pour l'année académique 2021-2022

	2021 - 2022	
	N	%
F	3.933	59%
M	2.700	41%
TOTAL	6.633	100 %

Tableau 3 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2022-2023 (en %)

2022 - 2023	Femmes	Hommes	Total (n)
Art et sciences de l'art	86 %	68 %	14
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	69 %	82 %	74
Total Arts	72 %	70 %	88
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	71 %	29 %	1.367
Sciences de la motricité	47 %	53 %	1.367
Sciences de la santé publique	74 %	26 %	448
Sciences dentaires	57 %	43 %	236
Sciences médicales	60 %	40 %	2.610
Sciences vétérinaires	76 %	24 %	1.872
Total Santé	65 %	35 %	8.208
Art de bâtir et urbanisme	55 %	45 %	1.256
Sciences	42 %	58 %	2.705
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	48 %	52 %	1.873
Sciences de l'ingénieur et technologie	26 %	74 %	2.269
Total Sciences et techniques	41 %	59 %	8.103
Criminologie	76 %	24 %	336
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	52 %	48 %	619
Information et Communication	71 %	29 %	659
Langues, Lettres et Traductologie	74 %	26 %	1.155
Philosophie	38 %	62 %	135
Sciences économiques et de gestion	44 %	56 %	3.766
Sciences juridiques	66 %	34 %	1.936
Sciences politiques et sociales	60 %	40 %	1.576
Sciences psychologiques et de l'éducation	82 %	18 %	3.194
Total Sciences humaines et sociales	63 %	37 %	13.376
Total	58 %	42 %	(29.775)

Tableau 4 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège dans le premier cycle de base par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2022-2023 (en %)

2022 - 2023	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	74 %	26 %	923
Sciences de la motricité	47 %	53 %	936
Sciences dentaires	52 %	48 %	94
Sciences médicales	61 %	39 %	609
Sciences vétérinaires	78 %	22 %	672
Total Santé	64 %	36 %	3.234
Art de bâtir et urbanisme	53 %	47 %	835
Sciences	37 %	63 %	1.036
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	47 %	53 %	568
Sciences de l'ingénieur et technologie	25 %	75 %	833
Total Sciences et techniques	40 %	60 %	3.272
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	50 %	50 %	337
Information et Communication	68 %	32 %	364
Langues, Lettres et Traductologie	78 %	22 %	632
Philosophie	39 %	61 %	49
Sciences économiques et de gestion	44 %	56 %	1.543
Sciences juridiques	72 %	28 %	1.148
Sciences politiques et sociales	58 %	42 %	612
Sciences psychologiques et de l'éducation	82 %	18 %	1.777
Total Sciences humaines et sociales	66 %	34 %	6.462
Total	59 %	41 %	12.968

Tableau 5 : Diplômé·e·s dans le premier cycle de base par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2021-2022 (en %)

2021 - 2022	Femmes	Hommes	Total (n)
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	78 %	22 %	94
Sciences de la motricité	53 %	47 %	139
Sciences dentaires	76 %	24 %	25
Sciences médicales	58 %	42 %	132
Sciences vétérinaires	72 %	28 %	81
Total Santé	64 %	36 %	471
Art de bâtir et urbanisme	52 %	48 %	131
Sciences	43 %	57 %	115
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	53 %	47 %	101
Sciences de l'ingénieur et technologie	31 %	69 %	153
Total Sciences et techniques	44 %	56 %	500
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	69 %	31 %	36
Information et Communication	70 %	30 %	57
Langues, Lettres et Traductologie	84 %	16 %	104
Philosophie	43 %	57 %	7
Sciences économiques et de gestion	43 %	57 %	272
Sciences juridiques	73 %	27 %	114
Sciences politiques et sociales	63 %	37 %	91
Sciences psychologiques et de l'éducation	82 %	18 %	175
Total Sciences humaines et sociales	65 %	35 %	856
Total	59 %	41 %	1.827

Tableau 6 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège dans le deuxième cycle de base par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2022-2023 (en %)

2022 - 2023	Femmes	Hommes	Total (n)
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	69 %	31 %	67
Total Arts	69 %	31 %	67
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	77 %	23 %	288
Sciences de la motricité	49 %	51 %	346
Sciences de la santé publique	79 %	21 %	381
Sciences dentaires	72 %	28 %	54
Sciences médicales	61 %	39 %	473
Sciences vétérinaires	79 %	21 %	873
Total Santé	71 %	29 %	2.415
Art de bâtir et urbanisme	55 %	45 %	315
Sciences	47 %	53 %	799
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	53 %	47 %	443
Sciences de l'ingénieur et technologie	30 %	70 %	713
Total Sciences et techniques	44 %	56 %	2.270
Criminologie	79 %	21 %	270
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	65 %	35 %	154
Information et Communication	77 %	23 %	264
Langues, Lettres et Traductologie	76 %	24 %	343
Philosophie	47 %	53 %	38
Sciences économiques et de gestion	45 %	55 %	1.815
Sciences juridiques	69 %	31 %	426
Sciences politiques et sociales	64 %	36 %	613
Sciences psychologiques et de l'éducation	85 %	15 %	1.103
Total Sciences humaines et sociales	64 %	36 %	5.026
Total	61 %	39 %	9.778

Tableau 7 : Diplômé·e·s dans le deuxième cycle de base par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2021-2022 (en %)

2021 - 2022	Femmes	Hommes	Total (n)
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	60 %	40 %	10
Total Arts	60 %	40 %	10
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	77 %	23 %	119
Sciences de la motricité	59 %	41 %	188
Sciences de la santé publique	82 %	18 %	90
Sciences dentaires	76 %	24 %	25
Sciences médicales	67 %	33 %	209
Sciences vétérinaires	78 %	22 %	264
Total Santé	72 %	28 %	895
Art de bâtir et urbanisme	60 %	40 %	86
Sciences	48 %	52 %	252
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	47 %	53 %	196
Sciences de l'ingénieur et technologie	27 %	73 %	231
Total Sciences et techniques	43 %	57 %	765
Criminologie	85 %	15 %	67
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	46 %	54 %	41
Information et Communication	84 %	16 %	51
Langues, Lettres et Traductologie	79 %	21 %	125
Philosophie	20 %	80 %	10
Sciences économiques et de gestion	48 %	52 %	553
Sciences juridiques	61 %	39 %	168
Sciences politiques et sociales	73 %	27 %	186
Sciences psychologiques et de l'éducation	87 %	13 %	317
Total Sciences humaines et sociales	66 %	34 %	1.518
Total	62 %	38 %	3.188

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

		Femmes	Hommes	Total (n)
Santé	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	69 %	31 %	45
	Sciences de la motricité		100 %	(1)
	Sciences dentaires	100 %		(1)
	Sciences médicales	50 %	50 %	18
	Sciences vétérinaires	71 %	29 %	21
Total Santé		65 %	35 %	86
Sciences et techniques	Art de bâtir et urbanisme	33 %	67 %	6
	Sciences	44 %	56 %	68
	Sciences agronomiques et ingénierie biologique	45 %	55 %	91
	Sciences de l'ingénieur et technologie	22 %	78 %	55
Total Sciences et techniques		25 %	75 %	220
Sciences humaines et sociales	Criminologie	100 %		(1)
	Histoire, Histoire de l'art et archéologie	50 %	50 %	10
	Information et Communication			(1)
	Langues, Lettres et Traductologie	55 %	45 %	11
	Philosophie			(3)
	Sciences économiques et de gestion	33 %	67 %	9
	Sciences juridiques	22 %	78 %	9
	Sciences politiques et sociales	69 %	31 %	16
	Sciences psychologiques et de l'éducation	64 %	36 %	14
Total Sciences humaines et sociales		65 %	35 %	74
Total		47 %	53 %	380

Tableau 9 : Diplômé·e·s pour le Doctorat à l'ULiège par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2021-2022 (en %)

		Femmes	Hommes	Total (n)
Arts	Art et sciences de l'art	100 %		(1)
Total Arts		100 %	0 %	(1)
Santé	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	57 %	43 %	30
	Sciences de la motricité		100 %	(1)
	Sciences de la santé publique	83 %	17 %	6
	Sciences médicales	50 %	50 %	10
	Sciences vétérinaires	71 %	29 %	21
Total Santé		61 %	39 %	68
Sciences et techniques	Art de bâtir et urbanisme		100 %	(3)
	Sciences	38 %	62 %	61
	Sciences agronomiques et ingénierie biologique	52 %	48 %	61
	Sciences de l'ingénieur et technologie	16 %	84 %	25
Total Sciences et techniques		39 %	61 %	150
Sciences humaines et sociales	Histoire, Histoire de l'art et archéologie	33 %	67 %	(3)
	Information et Communication		100 %	(1)
	Langues, Lettres et Traductologie	100 %		8
	Philosophie		100 %	(2)
	Sciences économiques et de gestion	67 %	33 %	6
	Sciences politiques et sociales	40 %	60 %	10
	Sciences psychologiques et de l'éducation	83 %	17 %	18
Total Sciences humaines et sociales		67 %	33 %	48
Total		50 %	50 %	267

Tableau 10 : Répartition selon le sexe des étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège (année académique 2013-2014, 2017-2018, 2022-2023)

	Etudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège	
	Femmes	Hommes
2013-2014	54%	59%
2017-2018	57%	41%
2017-2018	57%	41%

Tableau 11 : Personnel de l'ULiège toutes catégories confondues à la date du 1^{er} février 2023

	Nombre de personnes	%
Femmes	2.930	51,4 %
Hommes	2.769	48,6 %
TOTAL	5.699	100 %

Tableau 12 : Personnel de l'ULiège ventilé par corps à la date du 1er février 2023

2023/02	Femmes		Hommes		Total
	N	%	N	%	N
Corps académique	269	30 %	619	70 %	888
Corps scientifique	1.428	51 %	1.372	49 %	2.800
PATO	1.261	61 %	803	39 %	2.064

Tableau 13 : Personnel ATO de l'ULiège par secteur de fonction (en %) à la date du 1er février 2023

2023/02		N	%
Administratif·ve	Femmes	471	82,6 %
	Hommes	99	17,4 %
Administratif	Total	570	100 %
Direction	Femmes	184	78,3 %
	Hommes	51	21,7 %
Direction	Total	235	100 %
Divers	Femmes	291	62,6 %
	Hommes	174	37,4 %
Divers	Total	465	100 %
Gestion	Femmes	52	44,4 %
	Hommes	65	55,6 %
Gestion	Total	117	100 %
Gestion (Employé·e)	Femmes		
	Hommes	7	100,0 %
Gestion (Employé)	Total	7	100 %
Paramédical·e	Femmes	(3)	100,0 %
	Hommes		
Paramédical	Total	(3)	100 %
Spécialisé·e	Femmes	72	28,8 %
	Hommes	178	71,2 %
Spécialisé	Total	250	100 %
Technicien·e	Femmes	188	44,9 %
	Hommes	231	55,1 %
Technicien	Total	419	100 %

Tableau 14 : Personnel scientifique ventilé par type (en %) à la date du 1er février 2023

2023/02		N	%
Scientifique définitif·ve	Femmes	299	54 %
	Hommes	253	46 %
Scientifique définitif·ve	Total	552	100 %
Scientifique temporaire	Femmes	919	51 %
	Hommes	879	49 %
Scientifique temporaire	Total	1.798	100 %
Scientifique FNRS et Fonds associés	Femmes	239	48,5 %
	Hommes	254	51,5 %
Scientifique FNRS et Fonds associés	Total	493	100 %

Tableau 15 : Personnel académique de l'ULiège ventilé par fonction (en %) à la date du 1er février 2023

2023/02		N	%
Chargé·e de cours	Femmes	70	30 %
	Hommes	163	30 %
Chargé de cours	Total	233	100 %
Professeur·e	Femmes	55	28 %
	Hommes	144	72 %
Professeur	Total	199	100 %
Professeur·e extraordinaire	Femmes	(0)	0 %
	Hommes	6	100 %
Professeur extraordinaire	Total	6	100 %
Professeur·e ordinaire	Femmes	60	27 %
	Hommes	159	73 %
Professeur ordinaire	Total	219	100 %
Recteur·rice	Femmes	(1)	100 %
	Hommes	(0)	0 %
Recteur	Total	(1)	100 %
Vice-recteur·rice	Femmes	(0)	0 %
	Hommes	(1)	100 %
Vice-recteur	Total	(1)	100 %

Tableau 16 : Promotions dans le corps académique - promotions au rang de professeur-e à l'ULiège rapportée au nombre de candidatures et à la population au grade n-1 ayant une prise d'effet au 1^{er} janvier 2023

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

Tableau 17 : Promotions dans le corps académique - promotions au rang de professeur-e ordinaire à l'ULiège rapportée au nombre de candidatures et à la population au grade n-1 ayant une prise d'effet au 1^{er} janvier 2023

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

Tableau 18 : Répartition selon le genre des membres du corps académique à l'ULiège (à la date du 1^{er} février 2014, 2018 et 2023)

	Membres du corps académique	
	Femmes	Hommes
févr-14	25 %	75 %
févr-18	28 %	72 %
févr-23	31 %	69 %

Tableau 18 : Répartition selon le genre des membres du corps académique à l'ULiège (à la date du 1^{er} février 2014, 2018 et 2023)

	Membres du corps scientifique	
	Femmes	Hommes
févr-14	49 %	51 %
févr-18	50 %	50 %
févr-23	51 %	49 %

Tableau 18 : Répartition selon le genre des membres du corps académique à l'ULiège (à la date du 1^{er} février 2014, 2018 et 2023)

	Membres du corps ATO	
	Femmes	Hommes
févr-14	57 %	43 %
févr-18	57 %	43 %
févr-23	61 %	39 %

Tableau 21 : Répartition selon le genre des membres des organes de gestion de l'ULiège

	Femmes	Hommes
Recteur ou Rectrice	(1)	(0)
Premier Vice-recteur ou Première Vice-rectrice	(0)	(1)
Vice-recteurs ou Vice-rectrices	(0)	(3)
Conseillers ou Conseillères des Autorités	(3)	(4)
Administrateur ou Administratrice	(1)	(0)
Membres du Conseil d'administration	12	30
Membres du Bureau exécutif	6	5
Membres des Autorités de contrôle	(0)	(2)
Directeurs ou Directrices des services administratifs	12	(4)
Doyen·ne·s de Facultés	(3)	8
Vice-doyen·ne·s de Facultés	11	11
Président·e·s des Départements d'enseignement	9	31
Président·e·s des Unités de recherche	17	26

Tableau 22 : Commissions à compétence d'avis de l'ULiège

	Femmes	Hommes
Commission Universitaire de la Recherche et de l'Enseignement (CURE)	9	18
Conseil universitaire de l'Enseignement et de la Formation (CUEF)	11	5
Conseil universitaire de la Recherche et de la Valorisation (CURV)	5	8
Conseils sectoriels de la Recherche et de la Valorisation (CSRV) - SHS	9	11
Conseils sectoriels de la Recherche et de la Valorisation (CSRV) - ST	6	14
Conseils sectoriels de la Recherche et de la Valorisation (CSRV) - SS	5	16
Conseil de la Vie étudiante (CVE)	5	6
Conseil du Corps Scientifique (CCS)	26	22
Conseil à l'Éthique et à l'Intégrité scientifique (CEIS)	(2)	10
Comité d'Examen du Budget (CEB)	(4)	(4)

Tableau 23 : Représentations syndicales à l'ULiège

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

Tableau 24 : Statistiques des publication scientifiques publiées en 2022 par des chercheurs et chercheuses de l'ULiège

Nombre de publications scientifiques	2022
Type de document	N
Livre	4
Chapitre de livre	9
Communication lors d'une conférence	60
Article de journal	49
Lettre	5
Communication dans les médias	2
Rapport	4
Thèses	3
Lettre	136

Remerciements

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



Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Rapport 2022-2023 sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège

Eléna CHANE-ALUNE

Octobre 2023

Rectorat de l'Université de Liège

Place du 20-Août 7

B-4000 Liège

Site web : [Genre et Égalité](#)

genre-egalite@uliege.be

