

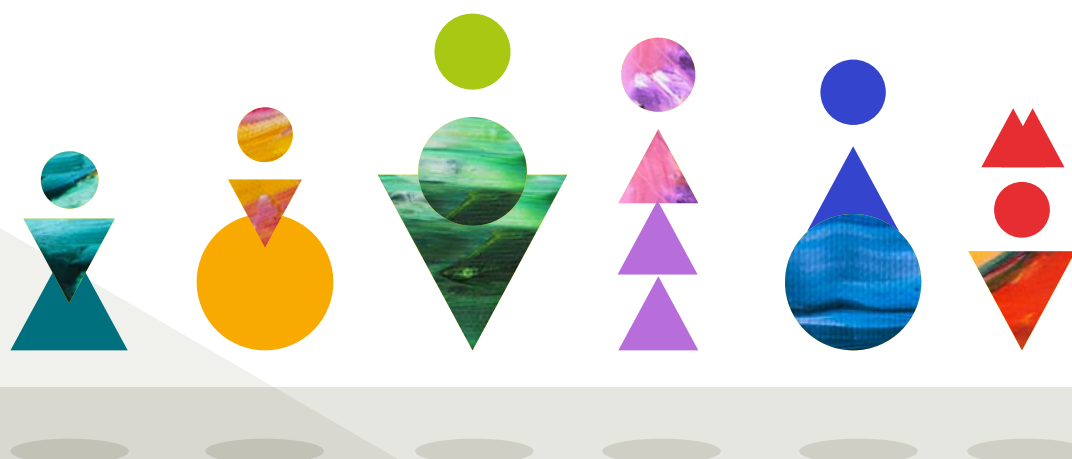
2024
2025
—

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 2022 pour les Personnes Contact Genre
Décret du parlement de la FWB, 11 juillet 2018 (premier en 2016), article 9/2.



RAPPORT
SUR L'ÉTAT DE

L'ÉGALITÉ DE GENRE

TABLE DES MATIÈRES

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

DEUXIÈME PARTIE : VERS L'ÉGALITÉ DE GENRE : INITIATIVES ET BONNES PRATIQUES À L'ULIÈGE.....38

1. LES INITIATIVES DÉVELOPPÉES AU NIVEAU INSTITUTIONNEL.....40

- A. Le Conseil Genre et Égalité.....40
 - Missions du Conseil Genre et Égalité40
 - Bureau.....40
- B. La position du Conseil Genre et Égalité41

2. ÉTAT D'AVANCEMENT DES FICHES PROJET EN MATIÈRE DE GENRE ET D'ÉGALITÉ.....42

- A. Visibilité des procédures internes de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) et le harcèlement.....42
 - Visibilité des procédures internes du traitement des violences sexistes et sexuelles43
 - Dispositif de contact de première ligne43
 - Diffusion d'un violentomètre.....43
 - Création et diffusion d'autocollants « Novembre blanc »43
 - Participation du CGE et promotion des dispositifs lors de différents événements ULiège.....43
 - Traitement et suivi des dossiers relatifs aux risques psychosociaux : rapport 2019-2023.....44
- B. La journée institutionnelle de lutte contre les VSS le 25 novembre44
- C. Formations sur les biais de genre, la déconstruction des stéréotypes et sur les violences liées au genre pour toute la communauté universitaire45
- D. Sensibilisation et la prévention contre les LGBTQIA+ phobies.....45
- E. Sensibilisation et sécurité étudiante.....46
- F. Rédaction d'une charte de déontologie et de politique d'égalité et d'intégrité scientifique.....46
- G. Égalité de genre dans la carrière47
- H. Monitoring sur le genre47
- I. Soutien à la parentalité du personnel et des étudiantes47
- J. Féminisation des salles de cours.....48

ANNEXES STATISTIQUES.....50

Tableau 1 : Étudiant-e-s régulièrement inscrit-e-s à l'ULiège pour l'année académique 2024-2025.....51

Tableau 2 : Étudiant-e-s diplômé-e-s à l'ULiège pour l'année académique 2023-2024.....51

Tableau 3 : Étudiant-e-s régulièrement inscrit-e-s à l'ULiège par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2024-2025 (en %)51

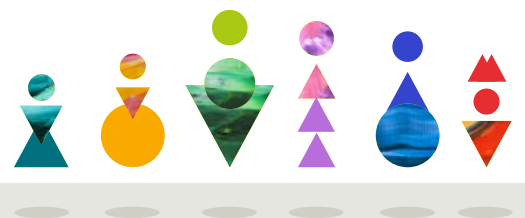
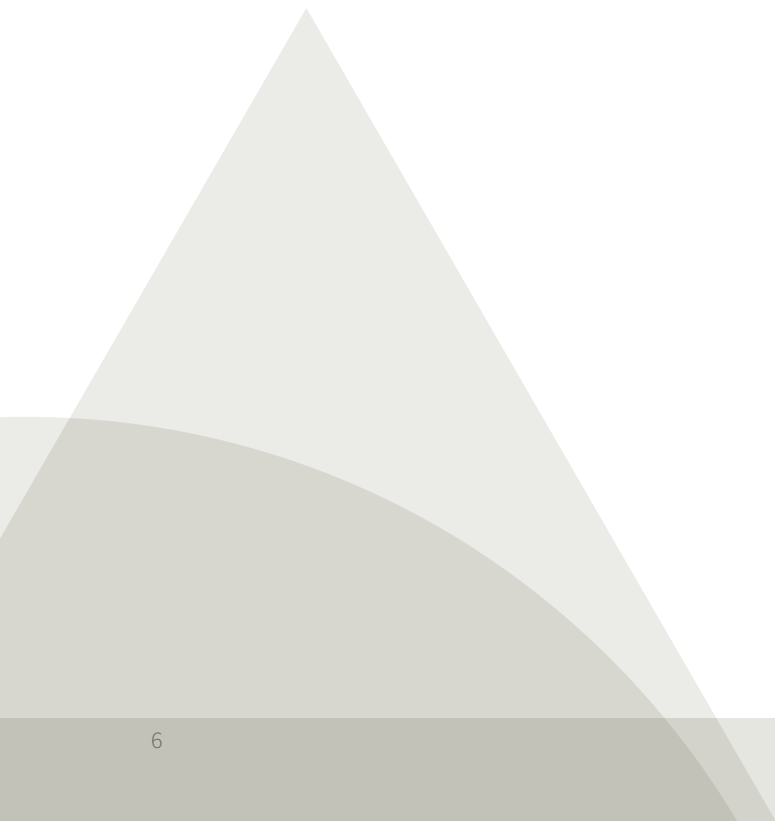
Tableau 4 : Étudiant-e-s régulièrement inscrit-e-s à l'ULiège dans le premier cycle de base par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2023-2024 (en %)52

Tableau 5 : Diplômé-e-s dans le premier cycle de base par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2023-2024 (en %)53

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 2024-2025 (en %)54

Tableau 7 : Diplômé-e-s dans le deuxième cycle de base par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2023-2024 (en %).....55

Tableau 8 : Premières inscriptions pour le Doctorat à l'ULiège par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2024-2025 (en %)	56
Tableau 9 : Diplômé·e·s pour le Doctorat à l'ULiège par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2023-2024 (en %)	57
Tableau 10 : Répartition selon le sexe des étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège (année académique 2014-2015, 2019-2020, 2024-2025)	57
Tableau 11 : Personnel de l'ULiège toutes catégories confondues à la date du 1 ^{er} février 2025	58
Tableau 12 : Personnel de l'ULiège ventilé par corps à la date du 1 ^{er} février 2025	58
Tableau 13 : Personnel ATO de l'ULiège par secteur de fonction (en %) à la date du 1 ^{er} février 2025	58
Tableau 14 : Personnel ATO de l'ULiège par niveau de fonction (en %) à la date du 1 ^{er} février 2025	58
Tableau 15 : Personnel scientifique ventilé par type (en %) à la date du 1 ^{er} février 2025	58
Tableau 16 : Personnel académique de l'ULiège ventilé par fonction (en %) à la date du 1 ^{er} février 2025	59
Tableau 17 : Promotions dans le corps académique - promotions au rang de professeur·e à l'ULiège rapportée au nombre de candidatures et à la population au grade n-1 ayant une prise d'effet au 1 ^{er} janvier 2025	59
Tableau 18 : Promotions dans le corps académique - promotions au rang de professeur·e ordinaire à l'ULiège rapportée au nombre de candidatures et à la population au grade n-1 ayant une prise d'effet au 1 ^{er} janvier 2025	59
Tableau 19 : Répartition selon le genre des membres du corps académique à l'ULiège (à la date du 1 ^{er} février 2015, 2020 et 2025)	59
Tableau 20 : Répartition selon le genre des membres du corps scientifique à l'ULiège (à la date du 1 ^{er} février 2015, 2020 et 2025)	60
Tableau 21 : Répartition selon le genre des membres du PATO (à la date du 1 ^{er} février 2015, 2020 et 2025)	60
Tableau 22 : Répartition selon le genre des membres des organes de gestion de l'ULiège à la date du 1 ^{er} juin 2025	60
Tableau 23 : Commissions à compétence d'avis de l'ULiège à la date du 1 ^{er} juin 2025	61
Tableau 24 : Organes de concertation sociale à l'ULiège à la date du 1 ^{er} juin 2025	61
Tableau 25 : Statistiques des publication scientifiques publiées en 2024 par des chercheurs et chercheuses de l'ULiège	61
Tableau 26 : Publications scientifiques publiées en 2024 par des chercheurs et chercheuses de l'ULiège	62
Annexe 27 : 8 fiches actions du Conseil Genre et Égalité	72



INTRODUCTION

À l'Université de Liège, l'égalité de genre n'est pas qu'un objectif : c'est un engagement structurant, inscrit au cœur de la politique institutionnelle. Ce rapport se veut à la fois un outil de suivi, un levier d'action et un signal fort. Il dresse un état des lieux des avancées réalisées et met en lumière les efforts à poursuivre pour garantir une université plus inclusive et équitable.

En rassemblant et en analysant des données clés sur la composition de la population étudiante et du personnel, ce rapport offre une lecture transversale des dynamiques de genre à l'ULiège. Il s'adresse autant aux acteurs internes de l'Université qu'aux instances publiques responsables de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Depuis la première édition, les tendances évoluent : la féminisation des effectifs étudiants se confirme, y compris dans des filières traditionnellement masculines, et la représentation des femmes progresse dans certains corps professionnels. Mais des déséquilibres persistent, notamment au sommet des carrières académiques, où la parité reste encore à construire. Ces constats appellent à maintenir et renforcer les politiques de transformation en cours.

L'année académique 2024-2025 a été marquée par la poursuite des travaux menés par le Conseil Genre et Égalité (CGE) sous la présidence de Florence Caeymaex, conseillère de la Rectrice en matière d'Éthique et de Politiques d'Égalité. Ce Conseil est chargé de proposer une stratégie institutionnelle, de lancer et mettre en œuvre des projets en cette matière.

Le Conseil Genre et Égalité s'est d'abord fixé pour mission de construire un projet de plan d'action, à partir des propositions issues de la communauté universitaire, publiées dès mars 2022. Ce travail a abouti au rapport « *Position du Conseil Genre et Égalité – Premier rapport* », rendu public en avril 2023 et examiné par les Autorités, qui ont retenu une série de mesures, validées ensuite par le Conseil d'administration. La sélection s'est appuyée sur des critères de priorité institutionnelle et de faisabilité,

tant financière qu'administrative. Ces mesures ont été traduites en fiches action, chacune détaillant les objectifs, les moyens à mobiliser et les étapes de mise en œuvre. Pensées comme un plan d'action ouvert et évolutif, elles intègrent une diversité de points de vue et restent ouvertes aux contributions. Ce cadre guide aujourd'hui nos actions pour faire progresser l'égalité de genre à l'ULiège.

Parmi les réalisations majeures de cette année, une attention particulière a été portée à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Plusieurs outils de sensibilisation ont été diffusés, dont un violentomètre, deux brochures destinées au personnel et à la communauté étudiante facilitant la compréhension des aides accessibles à l'ULiège, un organigramme coédité par le CGE et le Conseil éthique d'étudiant·es de la Faculté de Gembloux Agro-Bio Tech, ainsi qu'une campagne visible par la distribution d'autocollants et une campagne d'affichage. Une page Web actualisée centralise les dispositifs d'aide, et la journée du 25 novembre contre les violences faites aux femmes a donné lieu à des conférences, ateliers et projections.

Parmi les autres initiatives phares de l'année, figure le travail mené autour de la création d'une charte d'éthique pour l'ULiège. Élaborée avec l'appui d'une spécialiste externe, cette charte a fait l'objet de consultations via des focus groupes afin d'intégrer les retours de la communauté universitaire. Elle sera finalisée après réécriture et présentée au Conseil d'administration.

L'inclusion des personnes LGBTQIA+ a été mise à l'honneur grâce à des collaborations avec le Service des Affaires étudiantes par exemple lors de la *Sem'aime*, mais aussi tout au long de l'année avec la projection de films, des lectures/débats avec des artistes drag et de cabaret, la levée de drapeaux arc-en-ciel pour le 17 mai, la rencontre des étudiant·es avec des associations locales, et l'inauguration d'une statue en hommage aux transidentités en Faculté de Psychologie, de Logopédie, et de Science de l'éducation.

Enfin, un travail de fond a été amorcé sur la féminisation des espaces d'apprentissage. Le CGE a produit un document de référence contenant des recommandations concrètes, en lien avec les groupes de travail existants. Ce chantier vise à renforcer la représentation symbolique et concrète des femmes dans les lieux d'enseignement, tout en poursuivant les efforts en matière d'écriture inclusive.

Il est désormais essentiel de consolider les avancées obtenues en intensifiant les efforts engagés, en pérennisant les dispositifs existants et en soutenant de manière structurée les initiatives qui intègrent les enjeux de genre dans une approche globale de l'égalité. Cette démarche implique une prise en compte systématique et transversale de l'ensemble des dimensions de la diversité : origines culturelles et socio-professionnelles, convictions spirituelles et religieuses, situations de handicap, orientations sexuelles et identités de genre. Une université pleinement inclusive se doit d'inscrire ces préoccupations au cœur de son fonctionnement afin de garantir à chaque membre de la communauté universitaire un environnement propice à l'épanouissement personnel, académique et professionnel. ■



Première partie : **Données chiffrées**



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

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

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

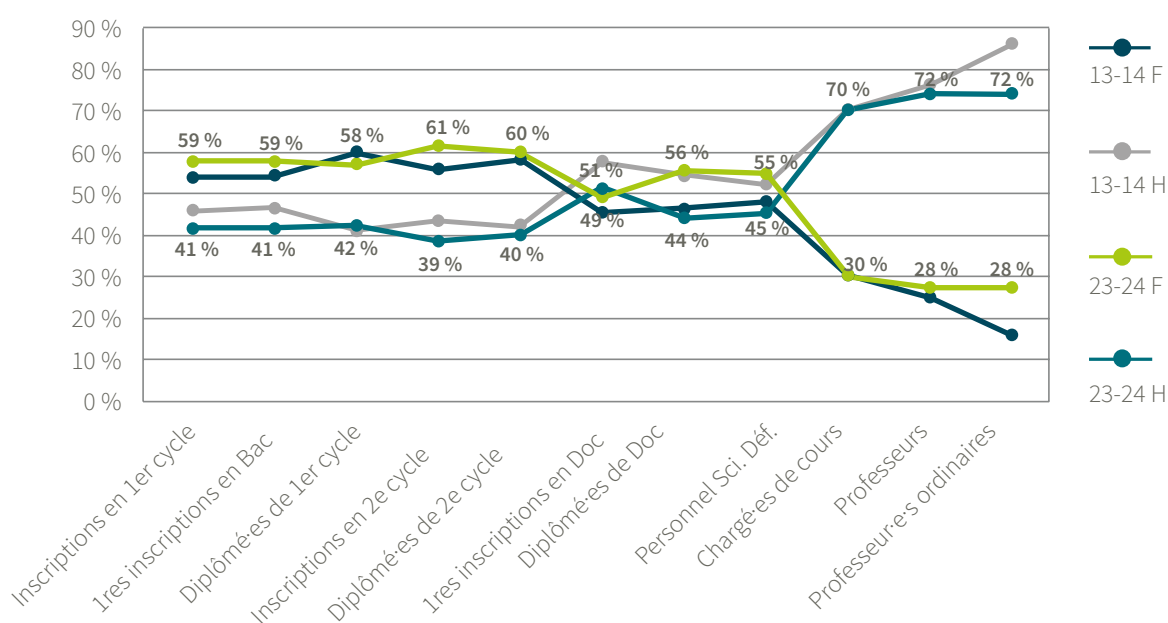
Contrairement à une idée répandue, il est important de souligner que la question de l'équilibre entre

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

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

Le **plafond de verre**, même s'il tend à se réduire (très) lentement, est toujours présent. Plus on monte dans les niveaux hiérarchiques et grades académiques, moins on y trouve de femmes. Or, il ne s'agit pas d'un manque de compétence. Il a été démontré par ailleurs que les entreprises qui mettent en place un équilibre de genre au niveau de leur direction obtiennent souvent de meilleurs résultats. L'université doit continuer de montrer qu'elle est consciente de cette situation et qu'elle s'en préoccupe sérieusement. La diffusion du tableau en ciseau² (schéma « en pinces de 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'ULiège en 13-14 et 23-24



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

² Bien que ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège se concentre principalement sur l'année académique 2024-2025, les données concernant la diplomation se réfèrent à l'année académique 2023-2024. 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 2024.

1.

LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE DE L'ULIÈGE

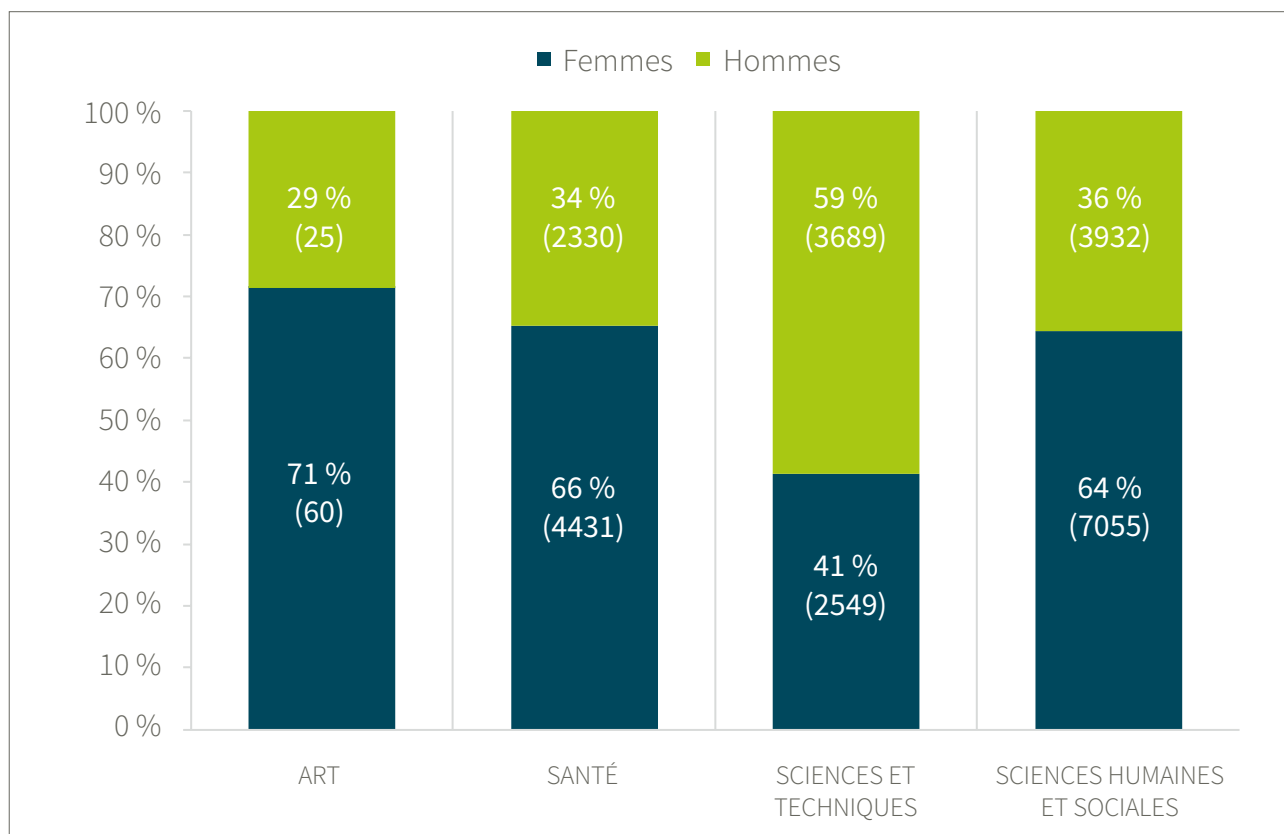
Pour l'année académique 2024-2025, l'Université de Liège compte un effectif étudiant de 26 642 membres, dont 15 598 femmes (soit 59%) et 11 044 hommes (soit 41%).

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

Le graphique 1 présente la répartition des étudiantes et des étudiants pour l'année académique 2024-2025 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 2024-2025



Le tableau 1 présente la répartition du nombre d'inscriptions ventilé par genre et par faculté pour les années académiques 2023-2024 et 2024-2025.

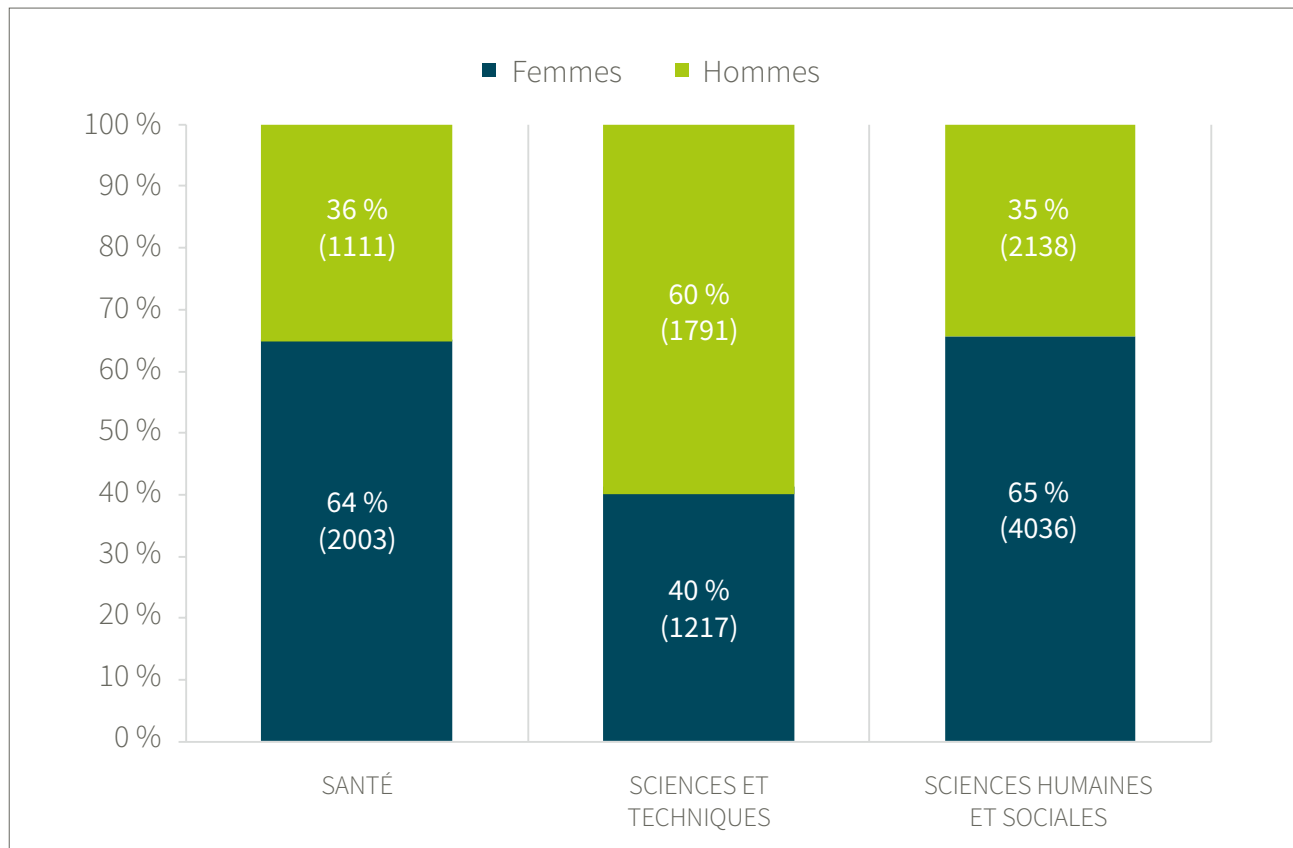
		2023 - 2024		2024 - 2025	
		N	%	N	%
Faculté de Philosophie et Lettres	F	1729	67 %	1726	66 %
	M	861	32 %	861	34 %
FPHL		2590	100 %	2587	100 %
Faculté de Droit, Science Politique et Criminologie	F	1692	64 %	1687	64 %
	M	975	36 %	973	36 %
FDSPC		2667	100 %	2660	100 %
Faculté des Sciences	F	958	46 %	957	44 %
	M	1112	54 %	1111	56 %
FS		2070	100 %	2068	100 %
Faculté de Médecine	F	3461	61 %	3505	62 %
	M	2169	39 %	2154	38 %
FM		5630	100 %	5659	100 %
Faculté des Sciences Appliquées	F	565	25 %	538	24 %
	M	1697	75 %	1659	76 %
FSA		2262	100 %	2197	100 %
Faculté de Médecine Vétérinaire	F	1308	76 %	1288	76 %
	M	406	24 %	413	24 %
FMV		1714	100 %	1701	100 %
Faculté de Psychologie, Logopédie et Science de l'Éducation	F	2424	84 %	2327	84 %
	M	470	16 %	447	16 %
FPLSE		2894	100 %	2774	100 %
HEC - Ecole de Gestion	F	1689	46 %	1699	47 %
	M	1973	54 %	1949	53 %
HEC		3662	100 %	3648	100 %
Faculté des Sciences Sociales	F	710	70 %	685	67 %
	M	308	30 %	331	33 %
FaSS		1018	100 %	1016	100 %
Gembloux Agro-Bio tech	F	677	49 %	573	46 %
	M	718	51 %	660	54 %
GxABT		1395	100 %	1233	100 %
Faculté d'Architecture	F	688	56 %	698	58 %
	M	536	44 %	504	42 %
FA		1224	100 %	1202	100 %



A. Les inscriptions dans le premier cycle d'études

En 2024-2025, 58% des inscriptions principales dans un premier cycle d'études à l'ULiège étaient des étudiantes, soit 7 256, tandis que les étudiants représentaient 42%, soit 5 039.

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.



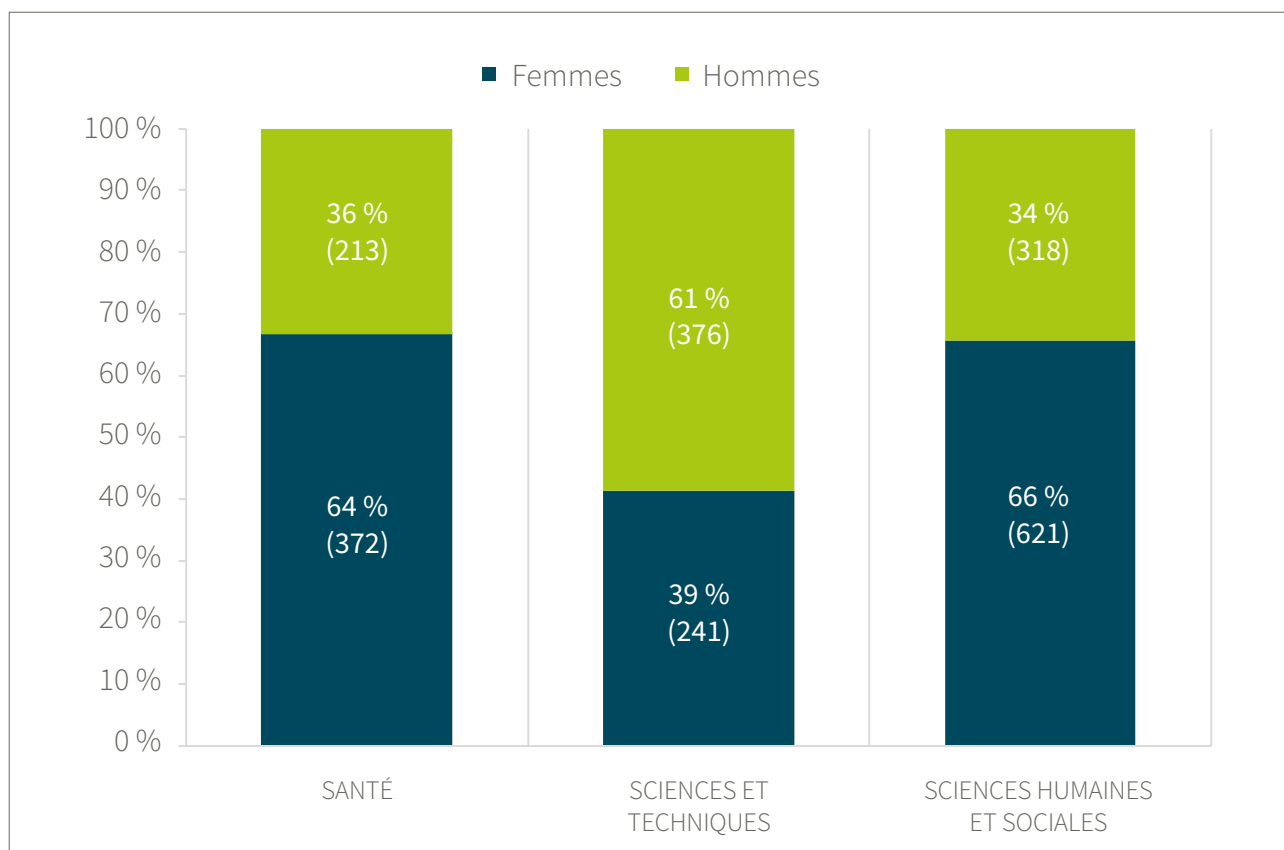
Graphique 2 : répartition selon le genre et par secteur d'études des étudiantes et étudiants ayant effectué leur inscription principale dans le premier cycle d'études à l'ULiège pour l'année académique 2024-2025

La composition genrée par secteur reste stable pour l'ensemble des trois secteurs par rapport à l'année 2023-2024.

B. Les diplômes de premier cycle

En 2023-2024³, l'ULiège a délivré 2 141 diplômes de fin de premier cycle, dont 61% étaient des femmes et 39% étaient des hommes. Le graphique 3 présente la répartition du nombre de diplômes délivrés selon le genre et le secteur d'études.

La proportion de femmes diplômées en fin de premier cycle a connu une légère hausse de 60% à 61% par rapport à l'année académique 2022-2023. Dans le secteur de la santé, elle est passée de 66% à 64%. Dans le secteur des sciences et techniques, elle est passée de 42% à 39%. Quant au secteur des sciences humaines et sociales, la proportion de femmes diplômées de premier cycle est passée de 67% à 66%.



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 2023-2024

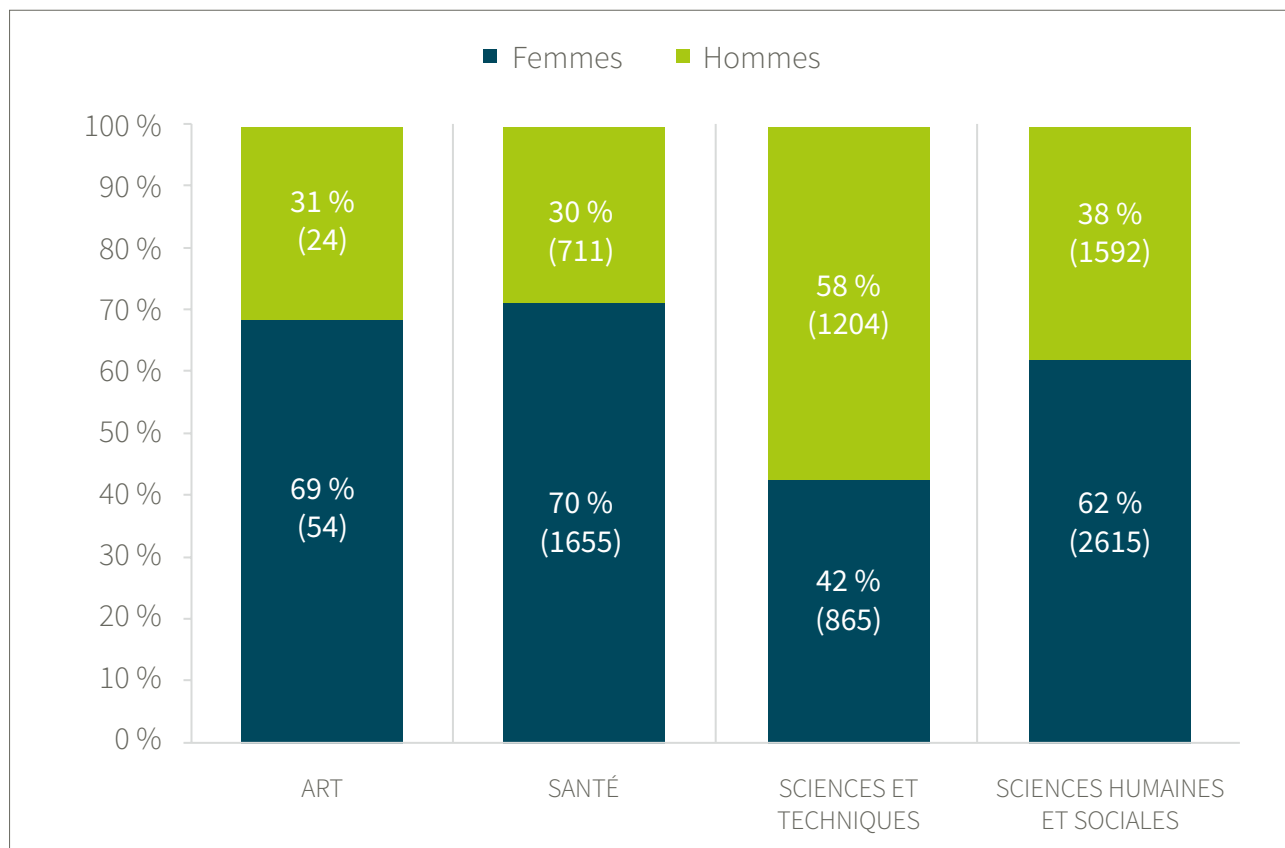
³ Bien que ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège se concentre principalement sur l'année académique 2024-2025, les données concernant la diplomation se réfèrent à l'année académique 2023-2024. Ces données sont les seules disponibles dans leur intégralité au moment de l'extraction informatique requise.



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

En 2024-2025, 8 914 étudiant·es se sont inscrit·es à un deuxième cycle d'études, répartis comme suit: 5 397 femmes (61 %) et 3 517 hommes (39 %). Le graphique 4 présente la répartition par secteur.

La proportion de femmes inscrites dans le deuxième cycle d'études de base reste plus élevée que celle du premier cycle, similairement à l'année 2023-2024 (voir graphique 2 précédemment présenté), à l'exception de la légère diminution de la proportion d'étudiantes inscrites dans le secteur des sciences et techniques qui passe de 44% à 42% en 2024-2025.



Graphique 4 : répartition selon le genre et par secteur d'études des étudiantes et étudiants ayant effectué leur inscription principale dans le deuxième cycle d'études de base à l'ULiège pour l'année académique 2024-2025

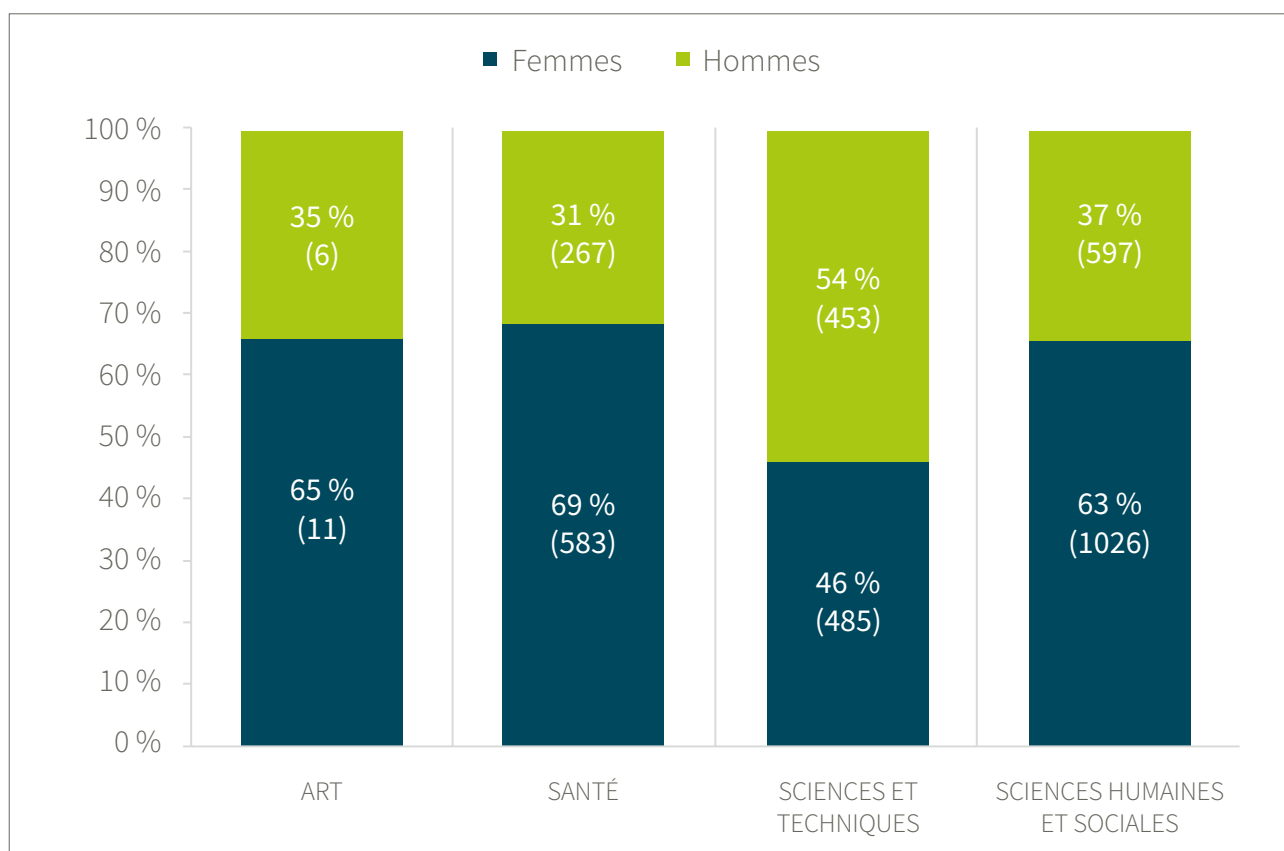
D. Les diplômes du deuxième cycle d'études de base (Master)

À la fin de l'année académique 2023-2024⁴, l'ULiège a diplômé un total de 3 328 étudiant·es en fin de deuxième cycle. Parmi ces diplômé·es, on compte 2 005 femmes, ce qui représente 60% du total, et 1 323 hommes, ce qui équivaut à 40%.

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 et celui de la santé : le pourcentage de réussite des femmes est plus élevé dans le deuxième cycle d'études que dans le premier (cf. graphique 3 ci-avant) et reste stable pour le secteur des sciences et techniques.

Les chiffres relatifs au secteur des Arts suivent le même mouvement, mais le nombre d'étudiants et d'étudiantes est trop faible pour qu'une analyse en pourcentage 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 2023-2024

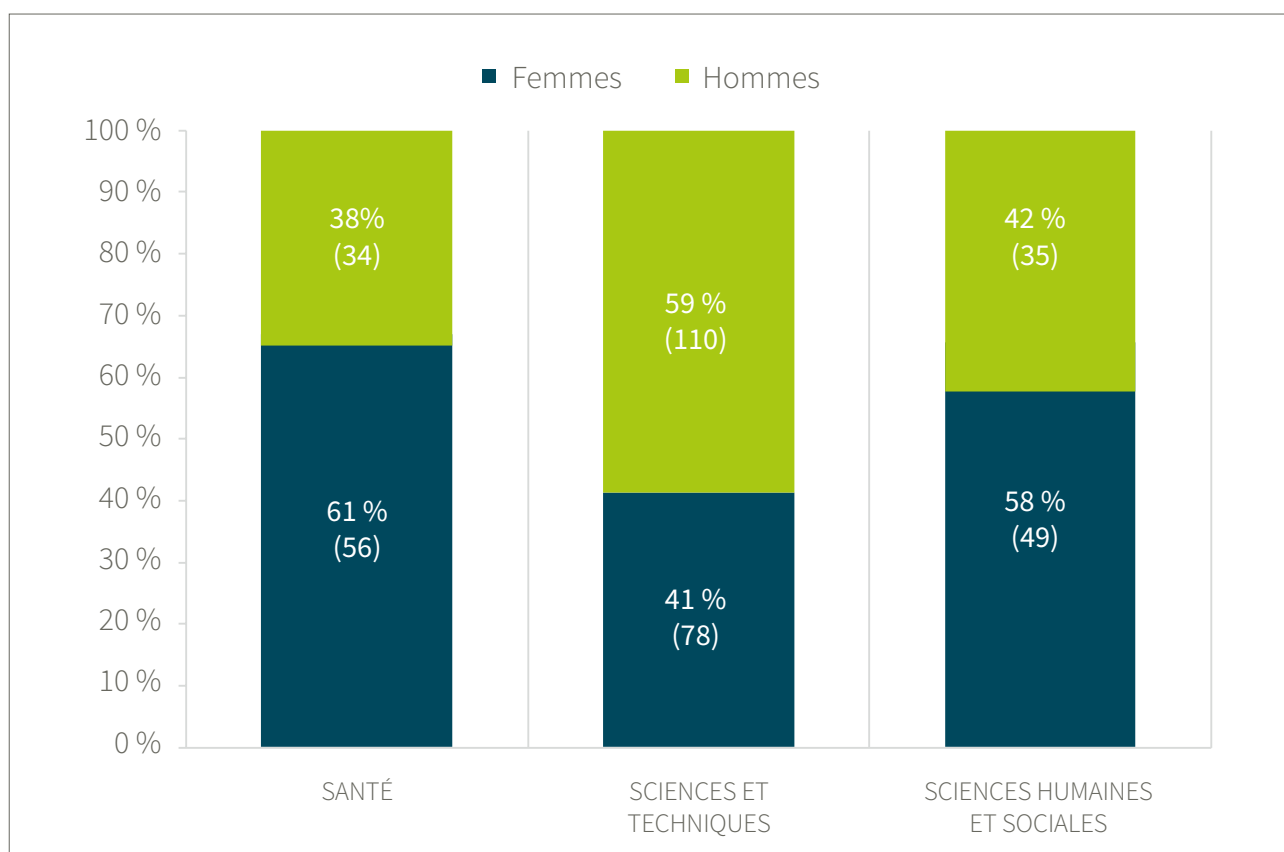
⁴ Bien que ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège se concentre principalement sur l'année académique 2024-2025, les données concernant la diplomation se réfèrent à l'année académique 2023-2024. Ces données sont les seules disponibles dans leur intégralité au moment de l'extraction informatique requise.



E. Les premières inscriptions en Doctorat

Pour l'année académique 2024-2025, 362 personnes se sont inscrites pour la première fois au doctorat (179 hommes pour 183 femmes). L'analyse portant sur la répartition par secteur et par genre, présentée dans le graphique 6 traduit toutefois des représentativités différentes.

Aucun des trois secteurs ne présente d'équilibre en termes de genre. Les domaines de la santé et des sciences humaines et sociales sont surreprésentés par les femmes, tandis que le déséquilibre dans le domaine des sciences et techniques est marqué dans le sens inverse. Dans ce secteur, la proportion de doctorantes augmente toutefois par rapport à l'année académique 2023-2024, qui comptait 39% de nouvelles inscrites contre 41% en 2024-2025.



Graphique 6 : répartition selon le genre et par secteur d'études des premières inscriptions au doctorat à l'ULiège pour l'année académique 2024-2025

F. Les diplômes de Doctorat

Lors de l'année académique 2023-2024⁵, parmi les 269 thèses de doctorat défendues à l'ULiège, 119 (44 %) l'ont été par des femmes et 150 (56 %) par des hommes.

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

Les trois secteurs sont désormais surreprésentés par les hommes, contrairement à l'année précédente. Ce déséquilibre concerne notamment les domaines des sciences et techniques ainsi que des sciences humaines et sociales, où l'on observe une diminution plus forte de la parité. Il n'est d'ailleurs pas rare que les proportions s'inversent lorsque l'on analyse des populations de taille plus réduite.



Graphique 7 : répartition selon le genre et par secteur d'études des diplômes obtenus au doctorat à l'ULiège pour l'année académique 2023-2024

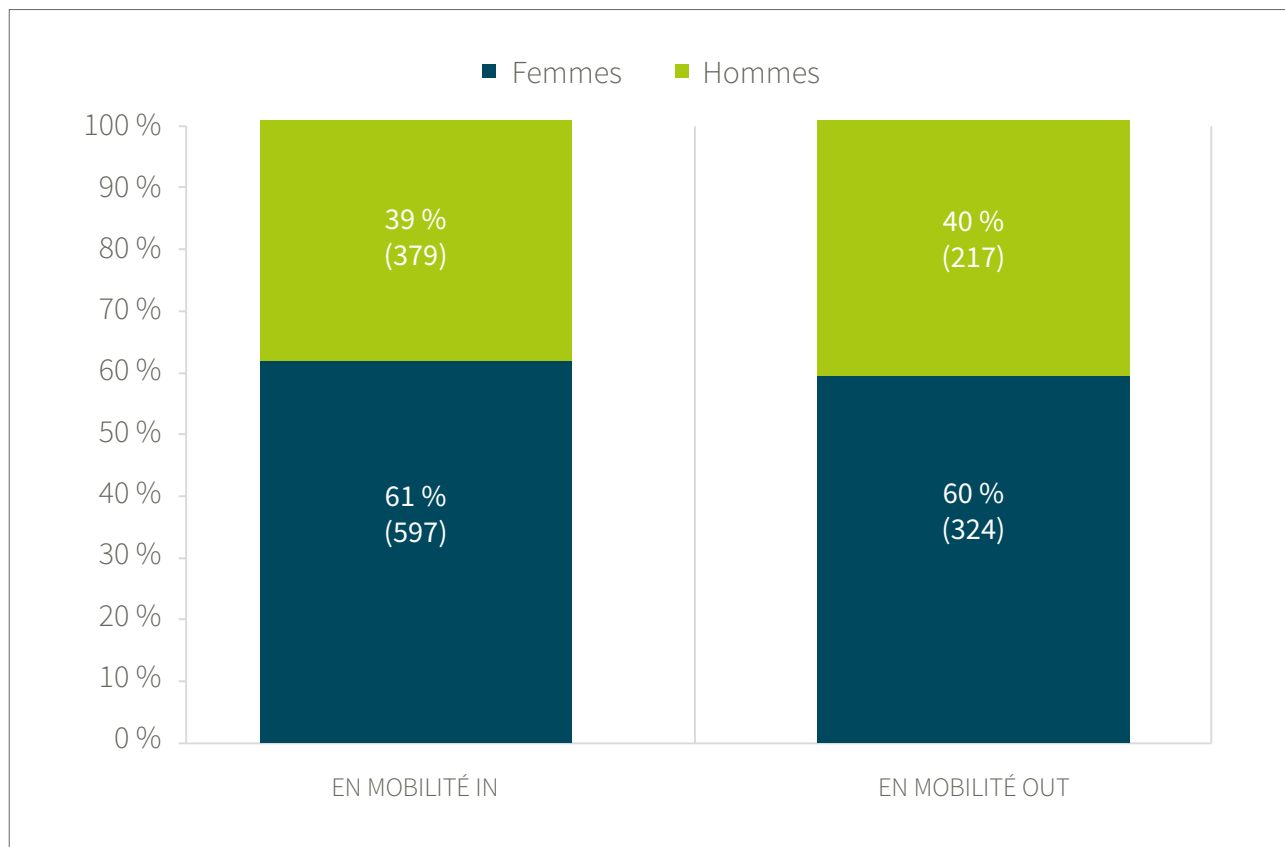
⁵ Bien que ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège se concentre principalement sur l'année académique 2024-2025, les données concernant la diplomation se réfèrent à l'année académique 2023-2024. Ces données sont les seules disponibles dans leur intégralité au moment de l'extraction informatique requise.



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

Lors de l'année académique 2023-2024⁶, l'Université de Liège a accueilli 976 étudiant·es en mobilité IN dont 597 (61%) sont des femmes et 379 (39%) sont des hommes. L'Université de Liège a envoyé 541 élèves en mobilité OUT dont 324 (60%) femmes et 217 (40%) hommes.

Le graphique 8 présente la ventilation des étudiant·es 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 2023-2024

⁶ Bien que ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège se concentre principalement sur l'année académique 2024-2025, les données concernant la mobilité IN et OUT se réfèrent à l'année académique 2023-2024. 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 2025, l'Université de Liège compte 5 562 membres de personnel, comprenant 2 836 femmes (soit 51 %) et 2 726 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 925 membres ; le corps scientifique, qui compte au total 2 950 membres ; et le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO), qui est composé de 1 741 personnes.

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

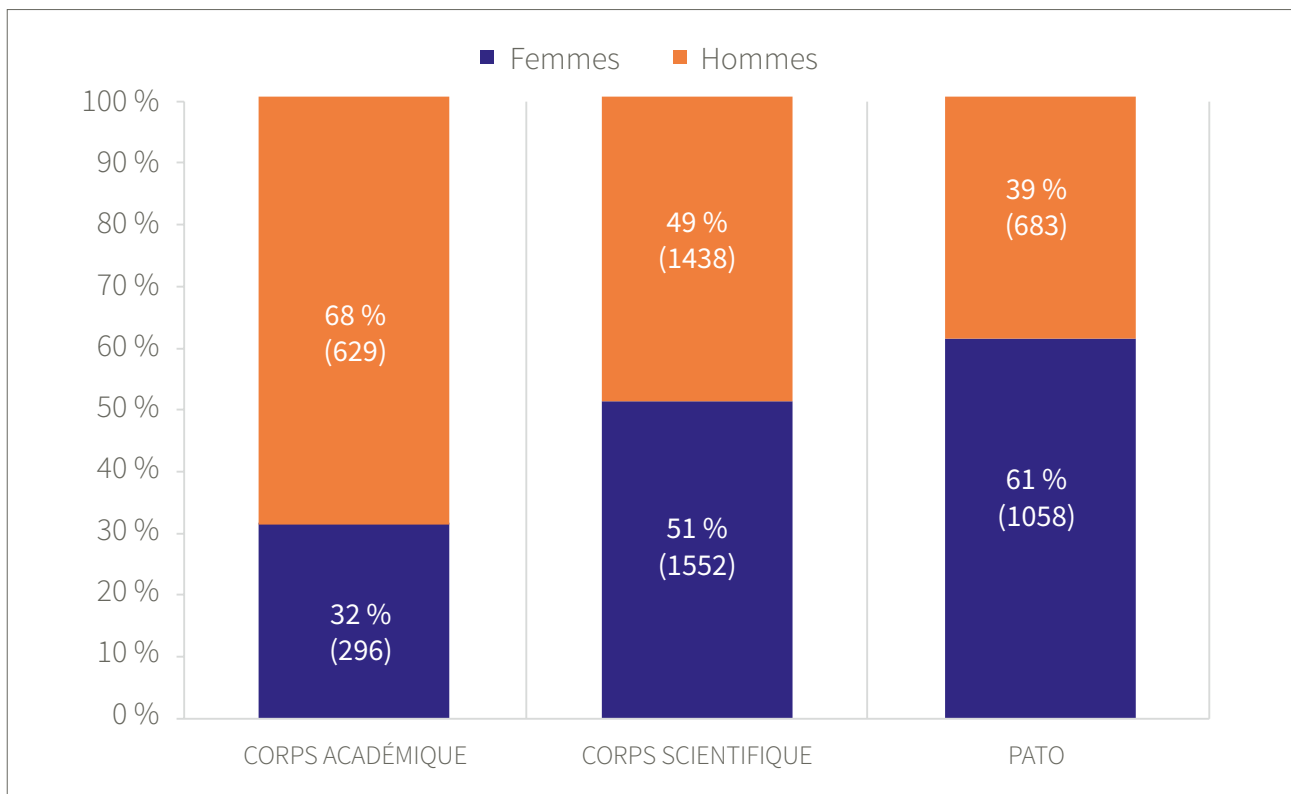
- R1 Chercheur·euse en début de carrière ;
- R2 Postdoctorant·e ou équivalent ;
- R3 Chercheur·euse confirmé·e ;
- R4 Chercheur·euse expérimenté·e.

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

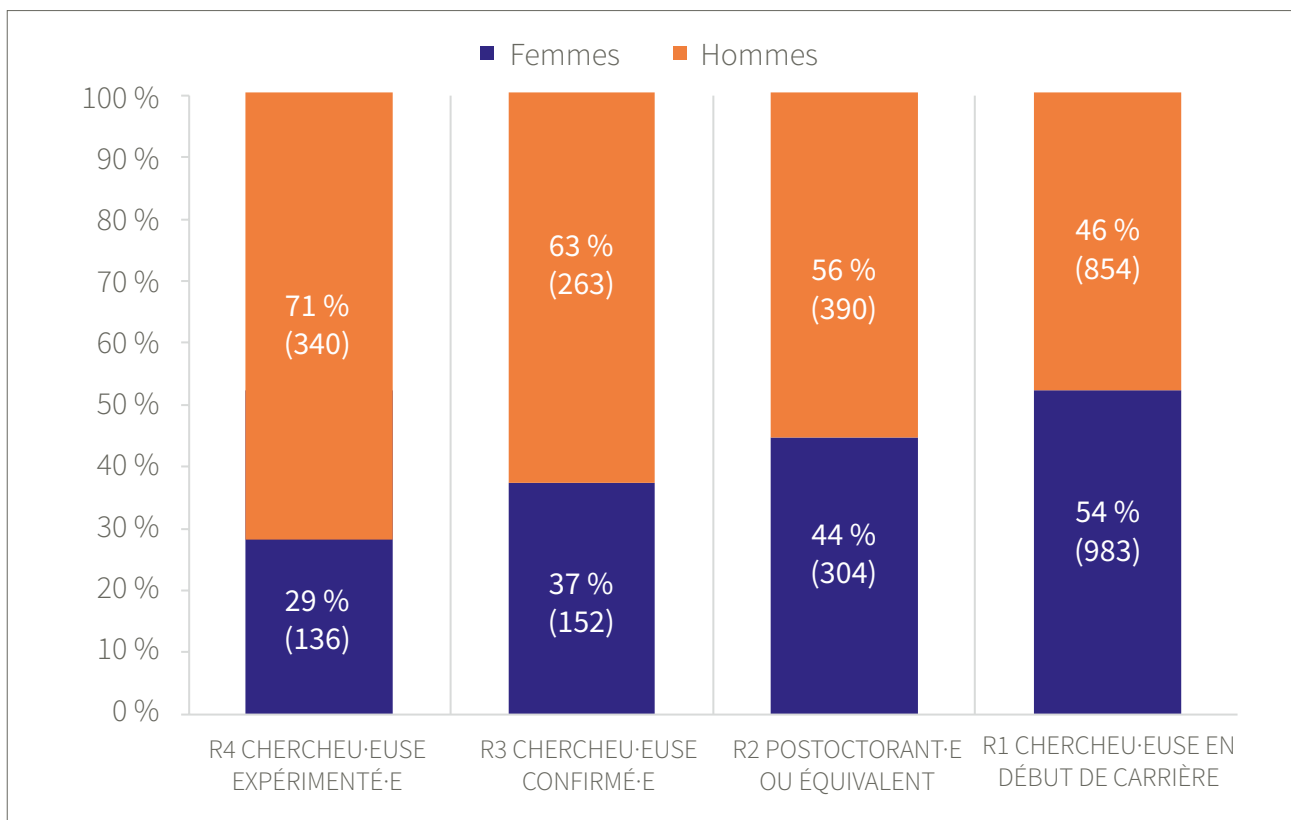
Le graphique 10 illustre la répartition selon le genre dans ces quatre catégories de chercheuses et chercheurs pour l'ULiège en excluant les personnes occupant des fonctions de support⁷.

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.

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



Graphique 9 : ventilation selon le genre des membres du corps académique, du corps scientifique et du personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) de l'ULiège à la date du 1er février 2025



Graphique 10 : ventilation selon le genre des chercheurs et chercheuses de l'ULiège à la date du 1^{er} février 2025

A. Le personnel académique

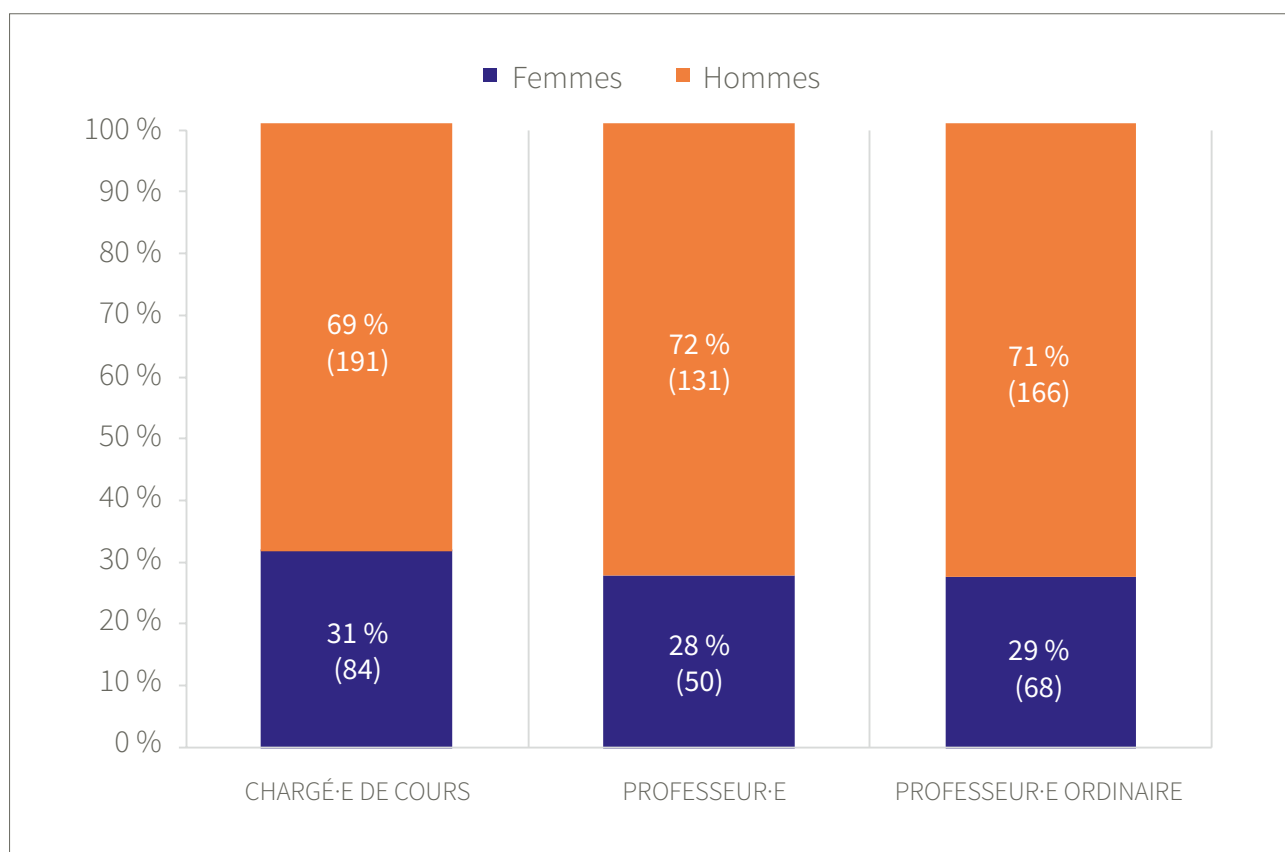
À la date du 1^{er} février 2025, le corps académique de l'ULiège est composé de 925 membres, dont 296 femmes (soit 32%) et 629 hommes (soit 68%).

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 (25 % 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·es de cours, Professeur·es, Professeur·es ordinaires. Pour toute clarté au regard des données de ce rapport, il est à noter que les Chargé·es de cours HE et les Professeur·es HE sont intégrés dans les catégories de personnes Chargé·e de cours et Professeur·e.



Graphique 11 : répartition selon le genre de trois fonctions clés du corps académique de l'ULiège à la date du 1^{er} février 2025

Promotions dans le corps académique⁸

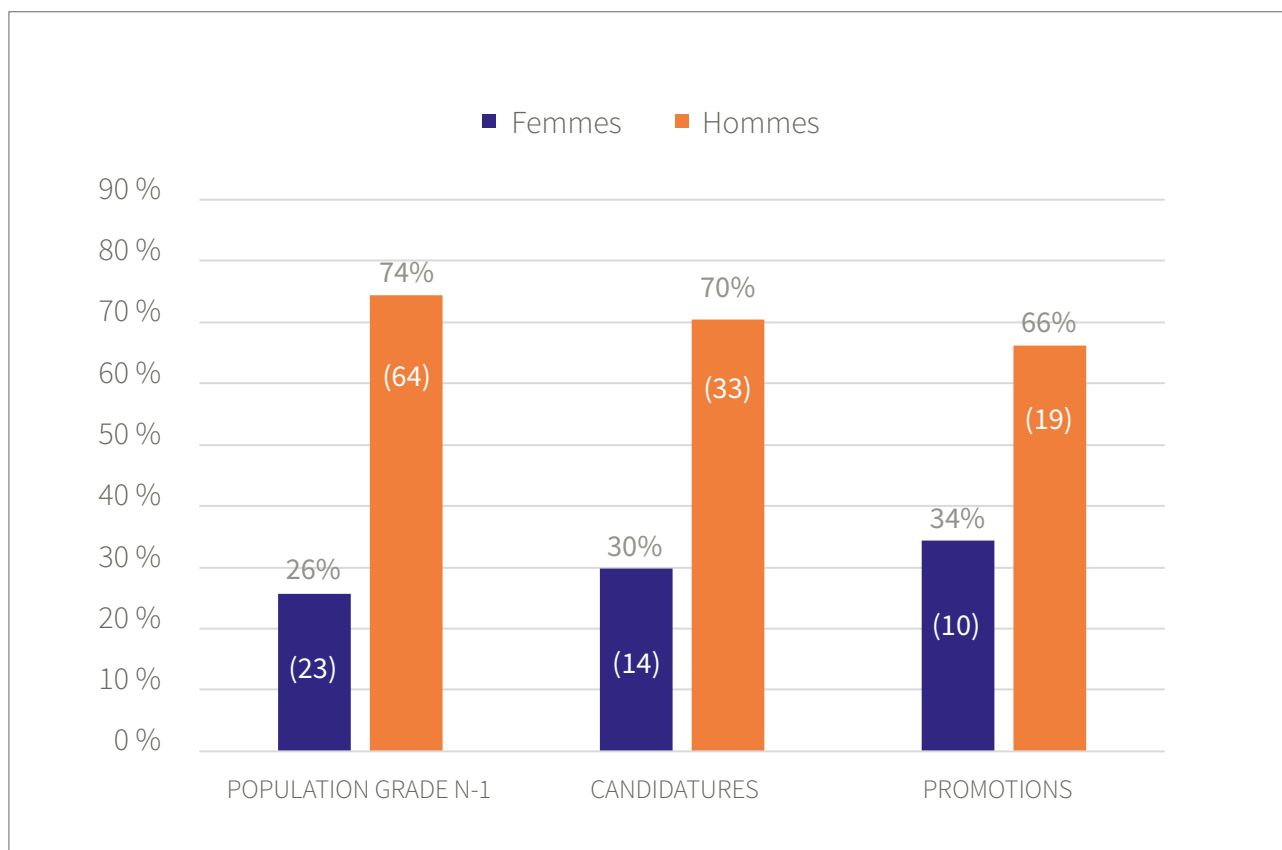
Promotions au rang de professeur·es

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

Pour les chargé·es de cours à temps partiel et les professeur·es 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 2025

⁸ Les promotions dans le corps académique sont organisées tous les deux ans.

Promotions au rang de Professeur-e ordinaire

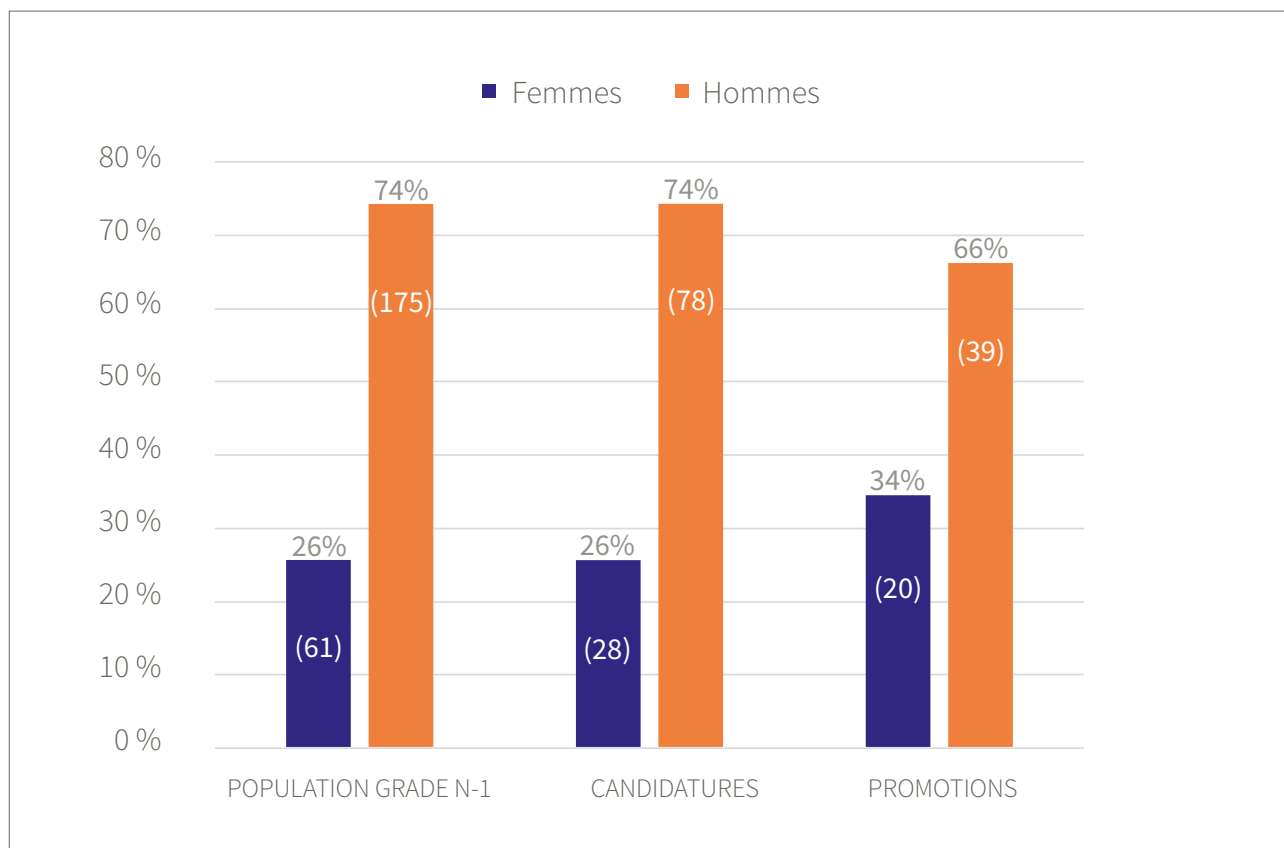
La promotion au rang de Professeur-e ordinaire est attribuée aux personnes dont la carrière se distingue par leur excellence dans les domaines de la recherche, de l'enseignement et du service à la communauté. Seuls les membres du corps professoral à temps plein sont éligibles à cette promotion, à condition 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 été 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 professeur-e, révélant que la proportion de femmes promues (34%) est supérieure à la proportion de femmes (26%) parmi l'ensemble des titulaires du grade de chargé-e 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, 28 femmes ont présenté leur candidature pour une promotion au grade de professeure ordinaire, et vingt d'entre elles ont été promues.



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 2025



B. Le personnel scientifique

Le personnel scientifique de l'ULiège compte 2 950 membres, dont 1 512 femmes (soit 51%) et 1 438 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

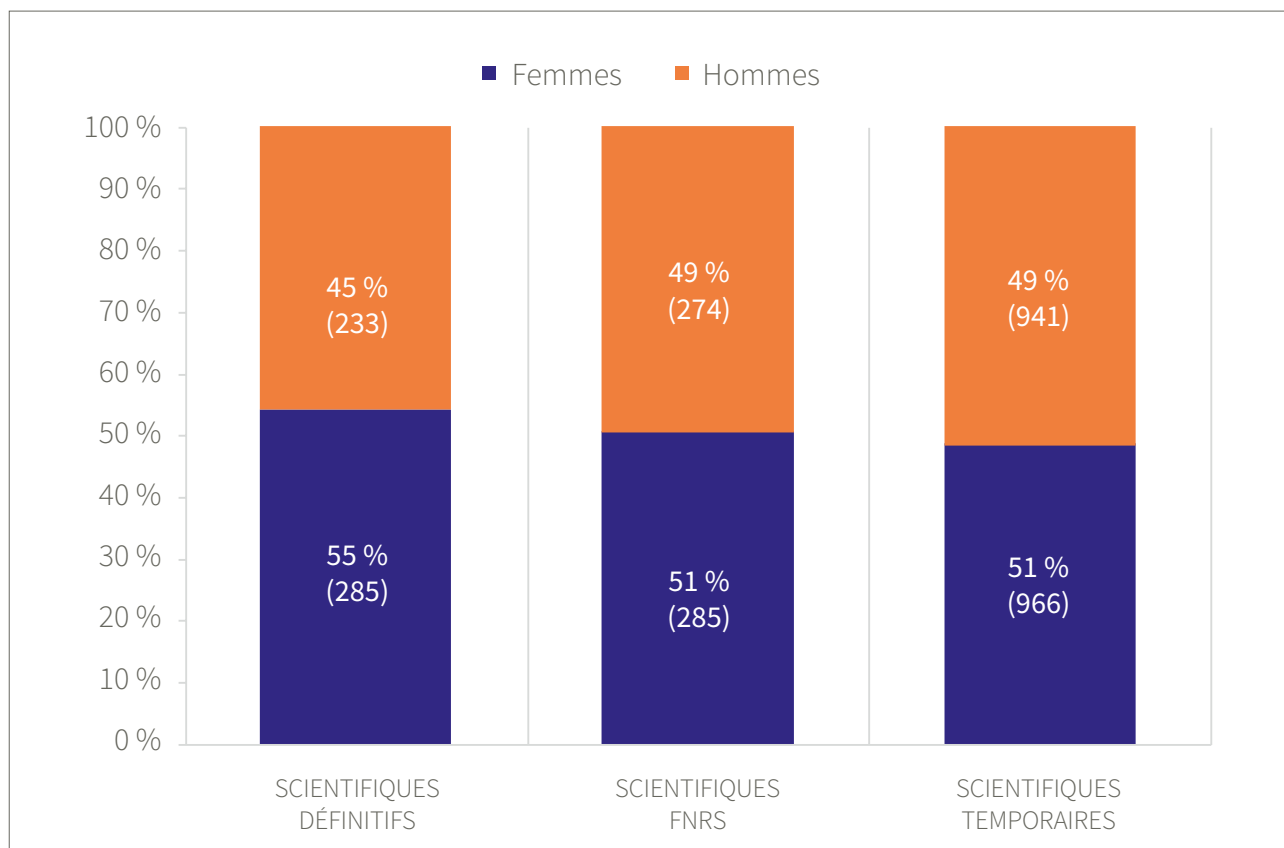
- **Les scientifiques FNRS et Fonds associés⁹**

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

- **Les scientifiques temporaires**

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

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



Graphique 14 : répartition selon le genre au sein des trois regroupements de catégories de personnel scientifique de l'ULiège à la date du 1er février 2025

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

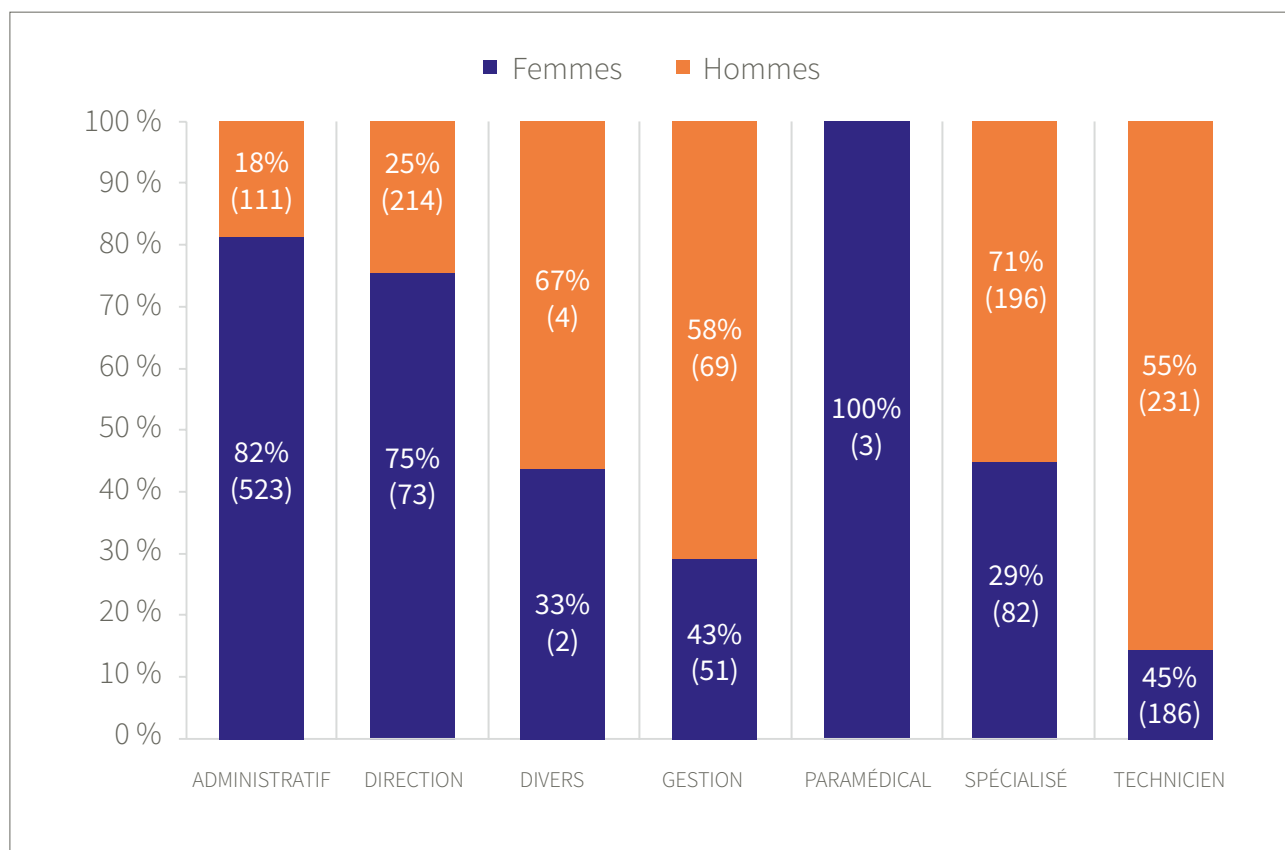
C. Le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO)

À la date du 1^{er} février 2025, l'ULiège emploie 1 741 personnes en qualité de personnel administratif, technique et ouvrier, dont 1 058 femmes (61%) et 683 hommes (39%).

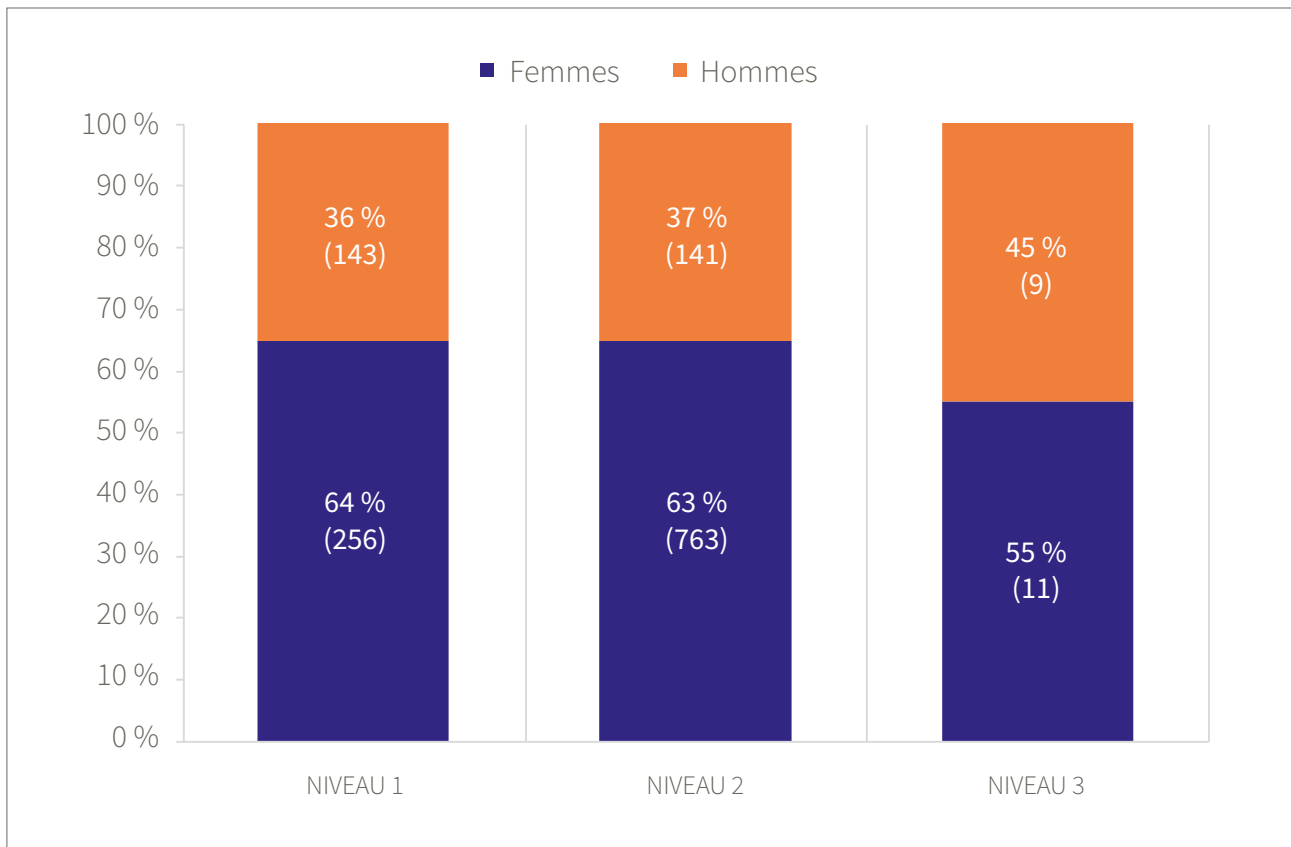
Le graphique 15 détaille la répartition selon le genre dans ces différents secteurs de personnel administratif, technique et ouvrier.

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·e·s moniteur·ice·s)



Graphique 15 : répartition selon le genre et par type de fonction du personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) de l'ULiège à la date du 1^{er} février 2025



Graphique 16 : répartition selon le genre et par niveau de fonction du personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) de l’ULiège à la date du 1^{er} février 2025

À l’Université de Liège, le personnel administratif et technique est classé en trois catégories selon le niveau de diplôme requis pour occuper sa fonction. Le personnel de niveau 1 possède un diplôme universitaire ou équivalent. Celui de niveau 2 détient un diplôme de l’enseignement supérieur non universitaire de type court ou de l’enseignement secondaire supérieur. Enfin, le personnel de niveau 3 dispose d’un diplôme de l’enseignement secondaire inférieur.

Le graphique 16 illustre la répartition de ces trois niveaux selon le genre.

Le graphique illustre une répartition genrée des fonctions au sein de l’Université. Les femmes sont majoritaires dans les trois niveaux de qualification du personnel administratif et technique, avec 64 % au niveau 1, 63 % au niveau 2 et 55 % au niveau 3. Les hommes, de leur côté, occupent majoritairement des fonctions professorales et sont moins présents dans les postes administratifs.

Cette distinction reflète une organisation du travail à l’Université où les fonctions d’enseignement et de recherche sont principalement assurées par les hommes, tandis que les femmes occupent majoritairement les fonctions administratives. ■



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 professeur·es ordinaires de l'Université pour un mandat de quatre ans, renouvelable une fois pour la même durée. Depuis le 1^{er} octobre 2022, une professeure ordinaire a été élue pour occuper cette fonction. C'est la première fois qu'une femme occupe cette fonction à l'Université de Liège.

Vice-rectorat

À la date du 1^{er} juin 2025, l'équipe des Vice-recteurs est composée de quatre hommes. Le nombre de Vice-recteurs ne peut pas dépasser quatre personnes selon la Loi du 24 août 1953 sur l'organisation de l'enseignement universitaire par l'État.

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

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

Conseillères et Conseillers

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

À la date du 1^{er} juin 2025, 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 Julien Nicaise depuis le 1^{er} mars 2025.

Les services administratifs de l'Université se composent de dix-sept services dirigés à la date du 1^{er} juin 2025 par onze femmes (69%) et cinq hommes (31%). Le service de formations tout au long de la vie est actuellement à la recherche d'une nouvelle direction.



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 élu·es 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 et elles 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 élu·es en mai 2021 ont pris leurs fonctions le 1^{er} octobre 2021.

À la date du 1^{er} juin 2025, deux Doyennes (18%) et neuf Doyens (82 %) constituent les autorités facultaires, en collaboration avec 22 Vice-doyennes et Vice-doyens, se chargeant des politiques facultaires liées à l'enseignement et la recherche, dont 45% de femmes et 55% d'hommes. Les onze Secrétaires de faculté sont composés de six femmes et cinq 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 représentant·es des étudiant·es –, 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 2025, la composition genrée des président·es de département présente un déséquilibre en comptant quarante personnes au total dont neuf femmes (22%) et trente-et-un hommes (78%).

Unités de recherche

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

La composition genrée des responsables d'Unités de recherche compte dix-huit femmes (43%) et vingt-quatre hommes (57%).

C. Les organes de décision et de contrôle

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

Conseil d'Administration et Bureau exécutif

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

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

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

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

Conseil académique

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

Conformément à la loi du 28 avril 1953, le Conseil académique se compose des professeur-es ordinaires, des professeur-es extraordinaires, des professeur-es et des chargé-es 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 2025, il est composé de cent cinquante-deux femmes (30%) et de trois cent cinquante-sept hommes (70%).

Autorités de contrôle

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

D. Les organes d'avis

La répartition femmes/hommes de sept commissions est détaillée ci-après. Ces instances permanentes disposent d'une compétence d'avis et sont constituées par le Conseil d'Administration.

Hormis pour les CSRV, aucun texte réglementaire ne fixe d'objectif de parité au sein des organes d'avis à l'ULiège. Toutefois, le Conseil Genre et Égalité affiche la volonté d'instaurer une représentation, dans la mesure du possible, d'au moins un tiers (33 %) d'un même genre, parmi les membres effectifs de ces instances participatives. Il importe toutefois de veiller à ce que ce louable souci d'équilibre ne porte pas préjudice à certaines femmes qui seraient exagérément sollicitées, parce que trop peu nombreuses.

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

La 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 six femmes (22%) et vingt-et-un hommes (78%). Étant principalement composée de Doyennes et Doyens de faculté, il est difficile de réglementer sa parité, bien qu'il soit nécessaire de considérer aussi ce déséquilibre de genre.

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

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

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

Le conseil est actuellement composé de dix-huit membres au total dont douze femmes (67%) et six hommes (33%).

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

Le 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, de proposer et de mettre en œuvre des actions en matière de recherche grâce à un budget mis à sa disposition, de débattre des plans stratégiques des unités de recherche relevant de plusieurs facultés, d'examiner de manière transversale l'opportunité des ouvertures de postes définitifs et de 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 quinze membres au total dont cinq femmes (33%) et dix hommes (67%).

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.

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 sept femmes (35%) et de treize hommes (65%).
- 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 membres dont six femmes (30%) et de quatorze hommes (70%).

Conseil de la Vie étudiante (CVE)

Le CVE a pour mission d'élaborer les lignes directrices de l'action en faveur des étudiant·es 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 étudiant·es, et fixe la répartition et le montant des subsides destinés au budget social de l'ULiège.

Le CVE est actuellement composé au total de dix membres dont cinq femmes (50%) et cinq hommes (50%).

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

Le CCS est actuellement composé de quarante-neuf membres dont vingt-quatre femmes (49%) et vingt-cinq hommes (51%).

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

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

La procédure (confidentielle) proposée prévoit l'intervention successive et/ou cumulative d'un membre du CEIS, du CEIS dans son ensemble, d'une Commission (*ad hoc*) chargée d'établir les faits (CCEF) et de la Rectrice.

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

Comité d'Examen du Budget (CEB)

Le 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 dont trois femmes (43%) et quatre hommes (57%).

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 six des dix instances présentées précédemment. Cela dénote une avancée significative vers l'égalité et la représentativité de genre au sein de notre institution. Cependant, il est essentiel de noter qu'il subsiste des déséquilibres au sein de trois organes clés, à savoir la Commission Universitaire de la recherche et de l'Enseignement (22% de femmes), les Conseils sectoriels à la Recherche et à la Valorisation des secteurs de la Santé (30% de femmes) et des Sciences et techniques (29% de femmes), ainsi que le Conseil à l'Éthique et à l'Intégrité scientifique (27% de femmes).

E. Les organes de concertation sociale

Comité de Concertation de base (CCB)

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

Les relations entre employeur-euses et travailleur-euses sont réglées au sein du Comité de Concertation de base. Celui-ci est compétent pour l'ensemble du personnel scientifique, et du personnel administratif, technique et ouvrier. Il est présidé par l'Administrateur et comprend des représentant-es de l'Autorité et trois représentant-es 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 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.

F. Les commissions de promotion pour le corps académique¹⁰

Les demandes de promotion des membres du personnel académique de l'ULiège sont examinées par des instances qui, généralement, comptent des représentant-es 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'adjoint trois expert-es extérieur-es, un-e par secteur de recherche, désigné-es par le Conseil d'Administration sur proposition de la CURE. Les expert-es 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 candidat-es 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-es qui lui sont attaché-es et d'établir une sélection de celles et ceux qu'elle propose à la promotion.

Chaque commission consultative facultaire est composée comme suit :

- le Doyen ou la Doyenne qui 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) ;

¹⁰ Les promotions dans le corps académique sont organisées tous les deux ans.



- 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·ne, Vice-doyen·nes, Président·es 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.

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 1^{er} janvier 2025 est reprise dans le tableau suivant :

	Femmes	Hommes
Faculté de Philosophie et Lettres	7	9
Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie	1	9
Faculté des Sciences	6	10
Faculté de Médecine	3	10
Faculté des Sciences Appliquées	2	11
Faculté de Médecine Vétérinaire	5	10
Faculté de Psychologie, de Logopédie et de Sciences de l'Éducation	4	4
HEC, École de Gestion	4	5
Faculté des Sciences Sociales	5	5
Gembloux Agro-Bio Tech	2	5
Faculté d'Architecture	3	5
TOTAL	42	83

Les statistiques révèlent une légère détérioration en termes de parité, avec 34% de femmes au lieu de 38% en 2023. 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

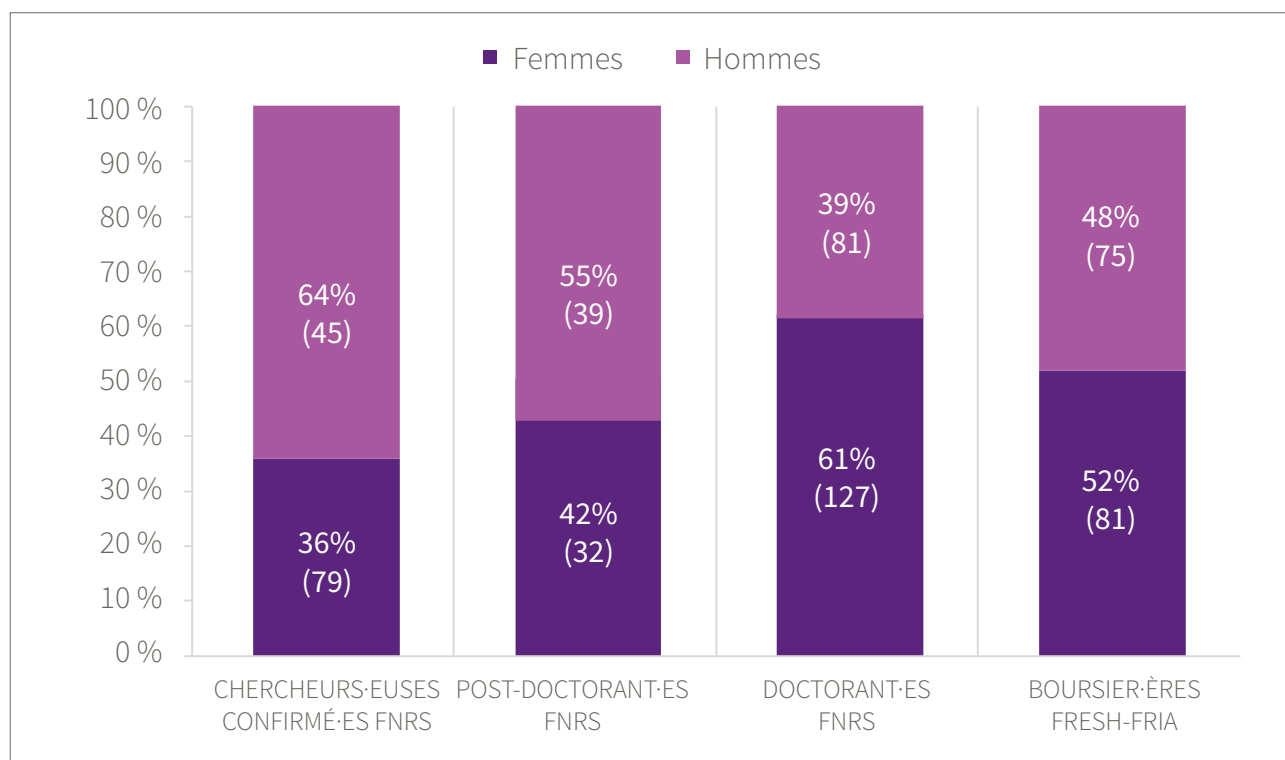
A. La population des chercheur·euses du F.R.S.-FNRS

La population des chercheurs et chercheuses F.R.S.-FNRS compte 559 personnes au 1^{er} février 2025 dont 285 femmes (51%) et deux 274 hommes (49%).

Le graphique 17 illustre la répartition selon le genre dans les quatre catégories de personnel FNRS. Ces catégories sont les suivantes : les chercheurs et chercheuses confirmé·es, qui comptent au total cent vingt-quatre membres ; les post-doctorantes et post-doctorants FNRS, qui comptent au total septante-et-une personnes ; les doctorantes et doctorants FNRS qui comptent deux-cent-huit personnes ;

les boursières et boursiers FRESH-FRIA qui sont composées de cent-cinquante-six personnes.

Le personnel F.R.S.-FNRS de l'ULiège est principalement constitué d'hommes, et ce déséquilibre se creuse au fur et à mesure de l'avancement de carrière, notamment pour la catégorie de chercheurs et chercheuses confirmée FNRS (36% de femmes) qui regroupe les grades de chercheur·euse qualifié·e, maître de recherche et directeur·rice de recherche. Cependant, il est encourageant de constater une évolution positive de la représentation féminine dans cette catégorie, qui était de seulement 31% en 2019.



Graphique 17: répartition selon le genre et par catégorie du personnel F.R.S.-FNRS de l'ULiège au 1^{er} février 2025



B. Le financement de la recherche

Le tableau ci-dessous présente le nombre de conventions actives, classées par secteur de recherche scientifique et par genre, pour l'année 2024. Veuillez noter qu'une même convention de recherche peut concerner plusieurs porteuses ou porteurs de projet.

	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb
Santé	323	32 %	702	68 %	1025
Sciences et techniques	108	18 %	484	82 %	592
Sciences humaines et sociales	173	40 %	261	60 %	434
TOTAL	624	29 %	1447	71 %	2282

Le tableau ci-dessous présente la répartition des montants disponibles pour les conventions actives en 2024, selon les grands domaines de recherche et par genre.

	Femmes		Hommes		Total
	€	%	€	%	€
Santé	75.687.171	32 %	159.424.130	68 %	235.111.301
Sciences et techniques	25.177.476	10 %	222.023.485	90 %	247.200.961
Sciences humaines et sociales	34.323.393	38 %	54.996.534	62 %	88.139.927
TOTAL	135.188.040	24 %	410.302.211	76 %	644.419.870

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

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

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

Pour l'année académique 2024-2025, le Conseil Universitaire de la Recherche et de la Valorisation (CURV) a permis à six hommes et deux femmes de l'ULiège de bénéficier de ces missions scientifiques du F.R.S.-FNRS. À l'heure actuelle, aucun critère de sélection pour l'attribution de ces congés sabbatiques ne fait spécifiquement référence au genre.

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

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



	Nombre de demandes de missions scientifiques F.R.S. FNRS		Nombre de missions scientifiques F.R.S. FNRS octroyées	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2021-2022				
Missions OUT	4	8	2	8
Missions IN	1	7	0	5
2022-2023				
Missions OUT	3	7	2	6
Missions IN	6	11	0	1
2023-2024				
Missions OUT	5	2	5	2
Missions IN	3	4	2	4
2024-2025				
Missions OUT	2	7	2	6
Missions IN	1	2	1	2

En ce qui concerne les actions de recherche concertées (ARC)¹², sur les 13 projets qui ont été sélectionnés pour un financement dans la catégorie des ARC, trois ont été octroyés à des femmes.

	Total projets sans distinction genre	Coordinateur femme		Coordinateur homme	
		Femmes	Dont Consortium mixte	Hommes	Dont Consortium mixte
Appel 2021					
Nombre de projets ARC déposés	30	8	7	22	10
Nombre de projets ARC financés	11	3	2	8	0
Appel 2023					
Nombre de projets ARC déposés	31	8	3	23	11
Nombre de projets ARC financés	16	3	3	13	5
Appel 2025					
Nombre de projets ARC déposés	44	16	11*	28	14
Nombre de projets ARC financés	13	3	3	10	4

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

L'identification des productions des membres de l'ULiège en matière de genre et égalité s'est faite à partir des notices bibliographiques déposées sur le répertoire institutionnel de l'Université de Liège (Orbi) pour la période 2024.

Sont pris en compte deux types de documents dont les notices figurent sur Orbi:

- › les documents pour lesquels les auteurs et les autrices ont indiqué que leur recherche rencontrait l'objectif de développement durable (ODD) numéro 5, « Égalité entre les sexes » ;
- › les documents dont les titres comprennent des termes associés à la thématique du genre et de l'égalité, déclinés en quatre thématiques principales en français et en anglais:

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

Certains résultats ont dû être écartés car évalués comme hors sujet.

Au total, 102 publications ont été rédigées par les chercheur-euses de la communauté ULiège en 2024, dont :

¹² Les financements pour les actions de recherche concertées (ARC) sont octroyés tous les deux ans.



- › Une thèse de doctorat dont le titre est : *L'épouse, la veuve et le notaire. Une histoire de la condition juridique des femmes à Liège, du droit à la pratique (XVIe-XVIIe s.)*, par Marie-Sophie Silan, Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie
- › 2 monographies
- › 2 chapitres d'ouvrages
- › 26 articles publiés dans des revues scientifiques,
- › 29 communications lors d'évènements scientifiques (publiées ou non)
- › 12 conférences données dans le contexte académique
- › 5 rapports
- › 3 articles grand public
- › 14 conférences données hors du contexte académique
- › 2 communications médiatiques
- › 1 travail de fin de Master
- › 2 posters

Ces publications se retrouvent en annexe. ■



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 2024-2025 pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, tant en interne qu'à l'échelle globale.

Après un rappel de la gouvernance institutionnelle en matière de genre et d'égalité, ces initiatives seront regroupées conformément au modèle des fiches actions présentées par le Conseil Genre et Égalité et validées par le Conseil d'Administration le 18 septembre 2024. 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.

Pour obtenir des informations complémentaires et plus détaillées, veuillez contacter le Conseil Genre et Égalité de l'ULiège via l'adresse suivante :

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 2024-2025 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 des membres du Conseil Genre et Égalité, de l'assistante de la Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité Caroline Glorie, du chargé de mission genre et égalité Bastien Bomans, et de la personne de contact Genre de l'ULiège, Éléna Chane-Alune.

A. Le Conseil Genre et Égalité

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

La volonté de la 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. Professeure d'éthique et d'humanités médicales, elle 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 approuvée par le Conseil d'Administration (CA).

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

Missions du Conseil Genre et Égalité

Le Conseil Genre et Égalité est un conseil participatif qui rassemble des membres de la communauté universitaire aux statuts divers et variés et qui 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 tous les membres de l'institution qui sont motivés et qui 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 et deux étudiant·e·s.

Le Bureau met en œuvre les recommandations du Conseil, coordonne les actions, assure leur suivi



ainsi que la communication institutionnelle. Il bénéficie à ce titre du soutien de Bastien Bomans, chargé de mission genre et égalité, et de Caroline Gorie, assistante de la Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité.

B. La position du Conseil Genre et Égalité

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

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

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

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

Ces propositions ont été présentées au Bureau Genre et Égalité en juin 2024, qui a dégagé des priorités pour le mandat de la Rectrice Anne-Sophie Nyssen. Ces priorités, réparties en dix fiches projet annexées à la fin de ce document, sont :

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

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



2.

ÉTAT D'AVANCEMENT DES FICHES PROJET EN MATIÈRE DE GENRE ET D'ÉGALITÉ

Le présent chapitre propose un état d'avancement de ces projets, en mettant en lumière les actions déjà mises en œuvre, les collaborations engagées et les perspectives identifiées.

L'approche transversale adoptée par le CGE permet de relier ces initiatives à la fois aux besoins de la communauté universitaire et aux engagements institutionnels en faveur d'un environnement inclusif, équitable et respectueux pour toutes et tous.

A. Visibilité des procédures internes de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) et le harcèlement

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 dès décembre 2022. Voici les principales réalisations de ce groupe.

Visibilité des procédures internes du traitement des violences sexistes et sexuelles

Le Groupe de Travail (GT) contre les violences fondées sur le genre et l'orientation sexuelle, y compris le harcèlement sexuel, s'efforce d'améliorer la visibilité des procédures internes de traitement des violences sexistes et sexuelles à l'Université de Liège. Les études révèlent que les victimes de ces violences, ainsi que celles liées à d'autres formes de discrimination, signalent rarement leurs situations. Cela s'explique par un manque de clarté sur le déroulement de la prise en charge et par la crainte

que celle-ci soit insatisfaisante, voire inexistante, entraînant des représailles. L'absence d'informations sur les cas traités et le suivi apporté par l'Université contribue à cette perception d'inaction.

Rendre explicites les procédures permet de rassurer les victimes, augmentant ainsi leur confiance envers l'Institution et envoyant un message de non-impunité aux auteur·es de violences.

Par conséquent, la publication et la communication de ces procédures sont essentielles. Le GT a travaillé à accroître la visibilité des dispositifs d'accompagnement et d'écoute mis en place par les Affaires étudiantes et le Service Universitaire de Protection et Hygiène du Travail (SUPHT) dans le traitement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations, notamment par la mise à jour et la réécriture des pages Internet concernant les aides apportées et par la création de visuels permettant d'identifier plus facilement les parcours des signalements.

À cet effet, deux **brochures recensant l'ensemble des dispositifs internes** de prise en charge des cas de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles, une à destination des étudiant·es et l'autre du personnel, ont été conçues et diffusées via une page Internet dédiée à ces dispositifs. Ce flyer a fait l'objet d'une promotion lors de différents événements auxquels ont participé des membres du CGE.

Une nouvelle **brochure de sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles**, éditée conjointement par le Conseil éthique de Gembloux, le CGE et le Service de Communication de la Faculté de GxABT, vise à informer et sensibiliser la communauté



facultaire aux enjeux liés aux violences sexistes et sexuelles, ainsi qu'aux dispositifs de prévention et de prise en charge disponibles sur le campus de Gembloux en interne et en externe.

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 électroniques sont disponibles :

- Pour les étudiant·es : harcelement.etudiant@uliege.be
- Pour les membres du personnel : harcelement.personnel@uliege.be

La **page internet dédiée au harcèlement** sur le site de l'ULiège a été mise à jour.

Des vidéos présentant les psycho-logues des services d'aide ont aussi été créées par le Service de Communication, dans le but d'humaniser la procédure et de renforcer la confiance de la communauté universitaire.

Diffusion d'un violentomètre

Le Conseil Genre et Égalité de l'Université de Liège a développé un outil simple et efficace pour sensibiliser aux violences sexistes, de genre et au harcèlement au sein de notre institution.

Reconnaître une situation malsaine peut s'avérer complexe. Le **violentomètre** est conçu pour "évaluer" si une relation personnelle, professionnelle ou pédagogique est inadéquate, voire inacceptable. Cet outil vise à sensibiliser les individus à leur environnement de travail et à encourager des changements positifs.

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

À l'Université de Liège, le Conseil Genre et Égalité a élaboré une version spécifique du violentomètre pour lutter contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans les contextes pédagogique, académique et professionnel. Au mois d'avril 2025, à l'initiative de la Conférence des personnes contact Genre, les établissements d'enseignement supérieur, d'enseignement pour adultes et la recherche en Fédération Wallonie-Bruxelles se sont unis autour d'une campagne de lutte contre les violences et le harcèlement, avec comme outil principal une nouvelle version du violentomètre. Participante de cette large campagne, l'ULiège a décoré ses escaliers du B8 (Sart Tilman) aux couleurs du violentomètre, afin de rendre visible à plus large échelle encore son soutien à la communauté universitaire.

Création et diffusion d'autocollants « Novembre blanc »

En novembre 2024, autour de la date symbolique du 25 novembre, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, l'Université de Liège a lancé une campagne de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles conjointement avec le service des Affaires étudiantes. A cette occasion, des **autocollants « anti-discrimination » et « anti-harcèlement »** reprenant les contacts des services d'aide ont été largement distribués, et l'information liée aux services d'aide a été largement rendue visible, notamment au travers des écrans des différents campus.

Participation du CGE et promotion des dispositifs lors de différents événements ULiège

Durant l'année académique 2024-2025, le Conseil Genre et Égalité a participé à plusieurs manifestations institutionnelles afin de promouvoir les différents dispositifs mis en place contre les violences sexistes et sexuelles y compris le harcèlement (pages internet mises à jour, flyer et brochure VSS, violentomètre, autocollants). Ce fut le cas aux journées « J-1 », de la « Sem'aime » organisée par le service des Affaires étudiantes, lors de PhD Days ainsi qu'à la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre 2024.

Sur demande de certain·es enseignant·es, l'information a également été transmise dans le cadre de leurs cours.

Rappelons également que le Service Qualité de Vie des étudiant·es est étroitement associée à la réflexion institutionnelle sur toutes les questions touchant au quotidien de la vie étudiante. Qu'il s'agisse de santé physique ou de bien-être psychologique, de nombreuses ressources sont à la disposition des



étudiantes et des étudiants tout au long de leurs études : actions de sensibilisation sur le bien-être et la santé (réduction des risques en milieu festif, violences sexistes et sexuelles, alimentation, vie affective et sexuelle), séminaires de gestion du stress, écoute et soutien ponctuel, solidarité...

Un accueil et un accompagnement personnalisés sont également proposés aux étudiant·es en situation particulière.

Traitement et suivi des dossiers relatifs aux risques psychosociaux : rapport 2019-2023

Le 11 décembre 2024, le Conseil d'Administration de l'ULiège a pris connaissance du rapport d'activité 2019-2023 relatif au traitement et au suivi des dossiers concernant les risques psychosociaux (RPS). Ce rapport, désormais consultable en ligne, offre un aperçu détaillé des actions menées par la Cellule RPS du SUPHT, en collaboration avec les services des Affaires Étudiantes, des Affaires Juridiques et des Ressources Humaines. Il couvre tant les situations impliquant des membres du personnel que celles concernant les étudiant·es.

Conformément à la législation belge sur le bien-être au travail, l'Université a développé une organisation spécifique de prévention des RPS. La Cellule RPS du SUPHT, composée de quatre préventeur·rices psychosociales également Personnes de confiance, travaillent en étroite coordination avec dix autres Personnes de confiance réparties dans les différentes catégories de personnel (administratif, technique, scientifique et académique) et sur l'ensemble des campus.

En parallèle, les membres du personnel peuvent solliciter un soutien externe via le service COHEZIO. Depuis 2019, un comité RPS permet également de signaler, en toute confidentialité et avec l'accord des personnes concernées, des situations psychosociales à la hiérarchie afin de favoriser une prise en charge appropriée.

Sur la période 2019-2023, les demandes émanant du personnel sont restées globalement stables, avec une majorité de sollicitations centrées sur l'écoute et les conseils. À partir de 2021, une augmentation des signalements issus du personnel scientifique a été observée, tout comme une hausse des situations liées au harcèlement et à la violence au travail. Cette évolution pourrait refléter une libération progressive de la parole.

Du côté des étudiant·es, le nombre de signalements adressés au service des Affaires Étudiantes est également en augmentation sur les trois dernières années académiques évaluées (2021-2022, 2022-

2023, 2023-2024). Toutefois, ce nombre demeure relativement faible, ce qui souligne la nécessité de renforcer la communication et la confiance autour des dispositifs existants.

Plusieurs initiatives ont été développées pour prévenir les RPS et soutenir les publics concernés, parmi lesquelles :

- l'augmentation du nombre de Personnes de confiance ;
- la création et la pérennisation du Conseil Genre et Égalité ;
- l'ouverture d'adresses électroniques dédiées aux signalements : harcelement.personnel@uliege.be et harcelement.etudiant@uliege.be ;
- la réalisation d'analyses de risques dans plusieurs entités ;
- la mise en place d'une enquête d'évaluation du bien-être au travail et la participation à des enquêtes nationales et internationales (BEHAVES, UniSAFE) ;
- l'accès gratuit à des séances psychologiques via la Clinique Psychologique et Logopédique Universitaire (CPLU) ;
- l'organisation régulière de campagnes de sensibilisation et de prévention.

À travers ces actions, l'ULiège réaffirme son engagement à promouvoir un environnement de travail et d'étude respectueux, sûr et attentif au bien-être de toute sa communauté.

B. La journée institutionnelle de lutte contre les VSS le 25 novembre

Le Groupe de Travail (GT) contre les violences fondées sur le genre et l'orientation sexuelle, y compris le harcèlement sexuel, s'était fixé comme objectif de visibiliser la journée du 25 novembre 2024 contre les violences faites aux femmes. Dans ce cadre, le Conseil Genre et Égalité (CGE) a organisé une journée d'échanges dédiée aux dispositifs de prévention et de prise en charge des violences sexistes et sexuelles (VSS) à l'ULiège. Cette initiative visait à sensibiliser la communauté universitaire, à présenter les outils existants et à favoriser les échanges autour des pratiques de soutien et de prévention.

La journée s'est articulée autour de plusieurs temps forts :

- une table ronde « Contre le machisme » organisée en matinée en présence de Bérénice Hamidi ;

- une conférence d'ouverture de Bérénice Hamidi (Université Lyon 2) intitulée « Scène trompeuse et abus de langage : changer nos cadres de perception des VSS » ;
- une rencontre avec Florence Caeymaex, Marie Barbier (Cellule des Risques Psychosociaux) et Magali Thonon (Service des Affaires Étudiantes) sur les dispositifs mis en place à l'ULiège pour accompagner les victimes de harcèlement et de VSS ;
- la présentation de l'étude BEHAVES (Bien-Être, Harcèlement et Violences dans l'Enseignement Supérieur), menée en 2023 en Fédération Wallonie-Bruxelles, par Fabienne Glowacz (Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation) ;
- une intervention de Virginie Christophe (RISE) consacrée à la charte du doctorat ;
- le témoignage de Valentin Fischer (Faculté des Sciences) sur la prévention et la réaction face aux VSS dans le cadre de l'organisation d'un colloque.

Cette journée d'étude a été un moment essentiel pour sensibiliser la communauté universitaire aux dispositifs d'aide et de prise en charge des violences sexistes et sexuelles. L'événement a permis de mettre en lumière les différentes ressources disponibles à l'ULiège, telles que les cellules d'écoute, les procédures de signalement, ainsi que les actions de prévention. En offrant une plateforme pour partager des informations et des témoignages, cette journée a renforcé la visibilité des dispositifs existants et a encouragé les membres de l'Université à se familiariser avec ces mécanismes de soutien. L'initiative a également favorisé un dialogue ouvert sur les enjeux liés aux violences sexistes et sexuelles, contribuant ainsi à la création d'un environnement plus inclusif et sécurisé pour toutes et tous.

C. Formations sur les biais de genre, la déconstruction des stéréotypes et sur les violences liées au genre pour toute la communauté universitaire

Le Conseil Genre et Égalité (CGE) a joué un rôle actif dans la diffusion d'une culture de l'égalité au sein de l'Université, à travers une participation régulière à des actions de sensibilisation et de formation à destination des publics étudiants, académiques et administratifs. Le CGE a notamment contribué aux PHD Days, aux journées d'accueil des nouveaux et nouvelles étudiant·es, ainsi qu'à plusieurs dispositifs

pédagogiques intégrés aux cursus : intervention dans le cours d'introduction aux études de genre, participation à l'enseignement du cours à option « *Voir et agir au prisme du genre* » dans le cadre du master de spécialisation en études de genre et en philosophie politique, ou encore collaboration à l'activité facultaire « Durabilité et transition » les 9 et 10 avril 2025.

Le CGE a également soutenu des initiatives culturelles et collectives, comme l'inauguration de la bibliothèque engagée sur le campus de Gembloux, en partenariat avec le collectif Zherot.

En matière de communication inclusive, la formation « Bon usage de l'écriture inclusive », proposée par l'Administration des Ressources Humaines (ARH), figure parmi les actions de sensibilisation promues dans la dynamique portée par le Conseil Genre et Égalité.

Par ces différentes contributions, le CGE renforce son ancrage transversal dans la vie académique et institutionnelle, en œuvrant à une meilleure prise en compte des enjeux de genre dans les pratiques et les représentations.

D. Sensibilisation et la prévention contre les LGBTQIA+ phobies

Le Conseil Genre et Égalité (CGE) s'est activement engagé dans la lutte contre les LGBTQIA+ phobies à travers diverses actions de sensibilisation et de valorisation des identités et des parcours LGBTQIA+, notamment en août 2024 lors de la participation de l'ULiège à la marche des fiertés de l'ASBL Liège Pride – marquant ainsi son soutien explicite à la lutte contre toutes les formes de violence, y compris celles qui touchent les personnes LGBTQIA+.

Dans le cadre de la Sem'aime 2025, organisée par le service des Affaires étudiantes, le chargé de mission Genre et Égalité a présenté le film Emilia Perez de Jacques Audiard, abordant des thématiques liées à l'identité de genre et à la transition, au cinéma de la Sauvenière à Liège.

En mars 2025, le campus de Gembloux a accueilli une lecture d'artistes drag, en collaboration avec le projet Unique en son genre, rassemblant une soixantaine de participant·es grâce à Zherot et le Conseil éthique des étudiant·es, ainsi que les partages du Conseil Genre et Égalité. L'événement fut un franc succès.

Enfin, dans le cadre de la semaine « Sciences, libertés, démocraties » (mai 2025), le CGE a soutenu la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie du 17 mai, marquée par



une levée de drapeaux symbolique sur les campus, y compris pour la première année sur le campus de HEC École de Gestion, ainsi que la venue d'associations LGBTQIA+ liégeoises dans le hall du bâtiment central à Liège. Aussi, la veille de la journée internationale a été marquée par l'inauguration de la statue « Isabelle » marquant le soutien aux personnes victimes de transphobie, en Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'éducation.

À travers ces actions variées, le Conseil contribue à la visibilité des enjeux LGBTQIA+ et à la promotion d'un climat universitaire inclusif et respectueux de toutes les identités.

E. Sensibilisation et sécurité étudiante

Dans le cadre de son engagement pour un environnement universitaire inclusif et sécurisé, le Conseil Genre et Égalité (CGE) contribue activement aux actions de sensibilisation et de prévention menées auprès des étudiant·es. Il participe notamment à la Sem'AIME, semaine dédiée à la vie affective et sexuelle, en valorisant les actions de dépistage et de sensibilisation proposées aux étudiant·es en collaboration avec les Affaires étudiantes de l'ULiège, les services de santé et les associations partenaires. Le CGE soutient également des marches exploratoires, qui visent à évaluer le sentiment de confort et de sécurité ressenti sur les campus, en recueillant les impressions et besoins de la communauté universitaire. Enfin, le CGE a apporté un soutien méthodologique et logistique au mémoire d'Anaë Malyquevique, consacré au sentiment de sécurité des femmes et des minorités de genre à l'ULiège, notamment par un accompagnement dans la conception de l'outil d'enquête et la diffusion du questionnaire. Ces différentes actions traduisent l'attention portée par le CGE aux enjeux de sécurité, d'inclusion et de bien-être étudiant. En outre, les actions de sensibilisation au harcèlement et aux VSS participent également à créer des espaces universitaires augmentant le sentiment de sécurité et de légitimité des personnes victimes de violence.

F. Rédaction d'une charte d'éthique

La rédaction d'une charte d'éthique s'inscrit dans un projet institutionnel porté par la Rectrice de l'Université de Liège, à partir d'une initiative initialement formulée par le Conseil Genre et Égalité. Ce projet répond à un besoin clairement identifié : celui de définir et de rendre visibles les comportements attendus au sein de l'institution, dans les relations interpersonnelles, les pratiques

managériales comme dans le domaine de l'intégrité scientifique. L'université souhaite ainsi poser un cadre de référence commun à tous les membres de la communauté universitaire, quels que soient leur fonction ou leur statut, dans un contexte où les règles internes varient selon les catégories de personnel et les étudiant·es. L'objectif est de permettre à l'institution de réagir de manière appropriée et cohérente en cas de non-respect des principes fondamentaux définis dans la charte, en assurant leur intégration dans les règlements existants.

Sous la coordination de Florence Caeymaex, un groupe de travail dédié a été constitué. Il rassemble notamment des membres du Conseil Genre et Égalité, du Comité d'éthique pour l'intégrité scientifique (CEIS) et du Service juridique. Ce groupe a été chargé d'élaborer la charte en s'appuyant sur une démarche participative et progressive. Un accompagnement rédactionnel a été assuré par Samira Ouchhi, experte dans le domaine, choisie pour son expérience, notamment dans la rédaction de la charte de l'Institut Pasteur à Paris. Son rôle a été décisif pour structurer et professionnaliser le texte.

Afin de garantir la légitimité du document et son ancrage dans les réalités vécues par les différentes composantes de l'université, des focus groups ont été organisés en mars 2025 sous la coordination de Maxime Morsa, Professeur à la Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation, spécialiste des dynamiques organisationnelles et de la participation. Trois groupes de huit personnes ont été constitués sur base volontaire, en veillant à une diversité de profils (étudiant·es, personnels académiques, scientifiques, administratifs, techniques et ouvriers). Ces discussions ont permis de soumettre une première version de la charte à un examen critique, d'identifier des points d'attention, et de proposer des améliorations concrètes, dans une logique d'appropriation collective des principes éthiques.

Les résultats de ces échanges ont été restitués au groupe de travail, discutés puis intégrés dans le texte. Ce document a ensuite été présenté à l'équipe rectorale le 26 mai 2025. Une nouvelle étape s'ouvre désormais avec l'envoi du texte à l'ensemble des services pour relecture et ajustements techniques.

La charte est construite autour d'un préambule et de trois principes structurants : l'intégrité, le respect de la personne et la responsabilité. À partir de ces fondements, elle définit des engagements, des devoirs et des obligations que l'Université s'engage à porter et à rendre opposables, tant vis-à-vis des individus que de l'institution elle-même. Elle vise non seulement à affirmer une vision partagée de l'éthique



universitaire, mais aussi à doter la communauté d'un outil vivant, applicable, susceptible de transformer les pratiques quotidiennes et de renforcer la cohérence des valeurs portées par l'Université de Liège, et notamment, en mettant en avant dans l'un de ces trois piliers le respect et le bien-être de la personne. L'adoption définitive du texte est prévue pour décembre 2025, après examen par les instances compétentes, en particulier le Conseil d'administration.

G. Égalité de genre dans la carrière

La fiche projet 7, consacrée à l'égalité de genre dans les carrières et à l'équilibre de genre dans les organes de décision de l'Université, a connu plusieurs avancées concrètes. Une première rencontre avec la Cellule Colloques et Congrès a eu lieu en vue de l'adoption d'une charte sur les panels inclusifs, visant à encourager une représentation équitable des genres lors des événements scientifiques.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation et d'accompagnement ont été menées auprès des organisateurs de colloques pour favoriser des dispositifs d'accueil inclusifs, comme en témoigne le cas du colloque coordonné par Valentin Fischer.

Le chargé de mission genre est également intervenu auprès de la commission disciplinaire académique pour présenter les enjeux liés au sexisme ordinaire dans le contexte universitaire. Dans le domaine du recrutement, une rencontre avec Claudine Dumez (ARH) a permis d'aborder la prévention des biais de genre dans les procédures de sélection.

Enfin, une collaboration est en cours avec la conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité pour renforcer la visibilité des outils de sensibilisation, notamment via un travail avec le service Radius, dans le but d'améliorer les pratiques de communication, comme la mise en place de modèles de messages électroniques non genrés dans la plateforme Modus.

Ces actions s'inscrivent dans une approche transversale, visant à intégrer l'égalité de genre à tous les niveaux de la vie académique et institutionnelle.

H. Monitoring sur le genre

À ce jour, le présent rapport fait office de principal outil de monitoring sur le genre au sein de l'Université de Liège. Bien que des données existent concernant la répartition femmes-hommes aux différents niveaux de l'institution et dans les activités d'enseignement et de recherche liées au genre, le Conseil Genre et Égalité (CGE) n'a pas encore été en mesure

de développer un dispositif de monitoring plus approfondi. Cela s'explique par la nécessité de phaser les actions en fonction des ressources disponibles et des priorités définies. Néanmoins, le développement d'un suivi plus précis, notamment en ce qui concerne les candidatures aux recrutements et promotions ou la composition des organes décisionnels, reste identifié comme un enjeu important. Un tel dispositif permettrait de mieux objectiver les dynamiques de genre à l'ULiège, d'en mesurer les évolutions et de soutenir des actions correctives ciblées pour garantir une représentativité équitable.

La Personne Contact Genre (PCG) de l'ULiège a participé activement au groupe de travail "Canevas commun", mis en place en vue de l'élaboration d'un rapport inter-institutionnel sur l'état de l'égalité de genre dans l'enseignement supérieur. Ce groupe, réunissant les représentant·es genre de l'ensemble des établissements de la Fédération Wallonie-Bruxelles, vise à harmoniser les indicateurs, les méthodes de collecte de données et les axes d'analyse, afin de faciliter la comparaison et le suivi des avancées en matière d'égalité dans le secteur. Cette participation témoigne de l'engagement de l'ULiège à contribuer à une approche concertée, structurée et cohérente au niveau interuniversitaire.

I. Soutien à la parentalité du personnel et des étudiantes

Reconnaissant les défis auxquels sont confrontés les jeunes chercheurs et chercheuses parents, l'Université de Liège a récemment mis en place un service de garde d'enfants à l'occasion de la Cérémonie de mise à l'honneur des Docteur·es à Thèse du 8 février 2025. Cette initiative, introduite à l'initiative du Service Recherche, Innovation, Support et Entreprises (RISE) et portée par le Service de Communication, s'inscrit dans les propositions du plan de soutien à la parentalité élaboré par le Conseil Genre et Égalité, ainsi que dans la politique institutionnelle plus large en faveur du bien-être de l'ensemble de la communauté universitaire. L'organisation de cet accueil ponctuel, assurée par la cellule événements, a nécessité l'adaptation d'une salle de classe. Le CERELI, structure spécialisée dans les activités motrices pour les jeunes enfants, a pris en charge les enfants de 2 ans et demi et plus, tandis qu'une puéricultrice agréée par l'ONE veillait sur les bébés de moins de 30 mois. Ce dispositif, encore peu répandu dans le monde universitaire, a été chaleureusement accueilli par les familles concernées.



Au-delà de cette initiative ponctuelle, une réflexion de fond est engagée à l'Université de Liège pour structurer une offre pérenne de services de garde à destination de son personnel. Alors que la plupart des institutions universitaires disposent d'une crèche ou d'un service équivalent, l'ULiège développe actuellement un projet de crèche en partenariat avec la Ville de Liège. Ce projet prévoit la construction d'une structure d'accueil dans le quartier de la rue de Hesbaye, à proximité de l'hôpital Saint-Joseph. Une vingtaine de places y seraient disponibles, dont quatorze réservées spécifiquement aux membres du personnel de l'université. Ce projet s'inscrit dans une double ambition : répondre aux besoins concrets de la communauté universitaire en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, et promouvoir une approche inclusive. Il est en effet prévu que des enfants issus de familles en grande difficulté sociale soient accueillis dans la même structure, dans une logique de mixité et de solidarité. En articulant soutien aux familles universitaires et engagement social, cette initiative traduit l'engagement de l'Université de Liège pour une institution plus équitable, ouverte et ancrée dans son environnement.

J. Féminisation des salles de cours

Dans le cadre de son engagement pour l'égalité de genre, l'Université de Liège a inscrit la féminisation des noms de salles de cours dans son Plan Stratégique Institutionnel, comme mesure symbolique mais significative visant à accroître la visibilité des femmes dans la sphère académique. Chaque faculté a été invitée à constituer un groupe de travail (GT) pour proposer des noms en lien avec ses disciplines. Le Conseil Genre et Égalité (CGE) assure l'harmonisation et le soutien de cette démarche.

À ce jour, plusieurs avancées concrètes ont été observées :

- certaines facultés (Architecture, Philosophie et Lettres) ont intégré cette dimension lors de rénovations de bâtiments ;
- des GT actifs ont été mis en place, notamment en Faculté des Sciences, Philosophie et Lettres, et un GT commun regroupe les Facultés des Sciences Sociales et de Droit ;
- des dénominations symboliques ont déjà vu le jour : une salle porte désormais le nom de la Professeure Mania Pavella (Sciences Appliquées), quatre nouvelles salles de l'Institut de Zoologie porteront deux noms féminins et

deux masculins, et l'inauguration des salles du GT de la faculté de Philosophie et Lettres s'est déroulée le 11 juin 2025.

La prochaine échéance clé sera la remise des propositions facultaires au CGE avant le 15 septembre 2025, en vue d'une validation par la Rectrice pour le 30 septembre 2025.

Dans le cadre du processus de féminisation des noms de salles de cours, le Conseil Genre et Égalité (CGE) a élaboré un guide à l'attention des facultés, visant à encadrer et accompagner cette démarche symbolique d'égalité. Le guide fixe comme objectif à terme la parité entre noms de femmes et d'hommes, tout en tenant compte des contraintes propres à chaque faculté. Il invite les groupes de travail facultaires à proposer des figures féminines issues de leur discipline ou d'horizons plus larges, qu'elles soient locales, nationales ou internationales, vivantes ou décédées. Il encourage également à valoriser des figures oubliées ou collectives, et à explorer des références culturelles régionales à forte portée symbolique. La féminisation ne se limite pas aux amphithéâtres : laboratoires, espaces de travail, lieux de passage ou salles communautaires peuvent également être renommés, à condition d'éviter une hiérarchisation symbolique entre les genres. Le guide détaille également les modalités pratiques (format des cartels explicatifs, contenu informatif, processus de validation), et recommande de contextualiser les figures choisies, en particulier si leur héritage soulève des questions éthiques.

Dans le cadre du processus de féminisation des noms de salles de cours, Marie Troquette – stagiaire du Conseil Genre et Égalité et étudiante en étude de genre – a réalisé un travail de recherche et de compilation particulièrement précieux pour appuyer les réflexions des facultés. Elle a constitué une base de données documentée de figures féminines issues de divers domaines académiques, historiques et culturels, en lien avec les disciplines enseignées à l'Université de Liège. Classées par faculté, ses propositions mettent en lumière des femmes pionnières – premières diplômées, enseignantes, chercheuses, militantes ou encore personnalités locales méconnues – ayant marqué leur domaine ou la société. Ce répertoire riche et rigoureusement sourcé, mobilisant des ouvrages de référence comme *Où sont les femmes ?* ou le *Dictionnaire des femmes belges*, constitue un outil de référence essentiel pour nourrir les choix des groupes de travail facultaires.

En rendant visible la contribution des femmes à l'histoire académique et scientifique, ce travail s'inscrit



pleinement dans l'objectif de reconnaissance, de mémoire et de représentation porté par le Conseil Genre et Égalité. Il est à disposition des personnes intéressées auprès de Bastien Bomans, chargé de mission genre et égalité.

L'ensemble de ces démarches vise à offrir aux étudiant-es des modèles diversifiés et inspirants, tout en rendant justice à des figures historiques souvent oubliées tout en visant un équilibre de genre à terme.





Annexes statistiques¹⁴

—

¹⁴Dans les tableaux suivants, par convention, les effectifs de moins de cinq personnes sont indiqués entre parenthèses.



Tableau 1 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège pour l'année académique 2024-2025

	2024- 2025	
	N	%
Femmes	15598	59%
Hommes	11044	41%
TOTAL	26642	100 %

Tableau 2 : Étudiant·e·s diplômé·e·s à l'ULiège pour l'année académique 2023-2024

	2022 - 2023	
	N	%
Femmes	4189	58 %
Hommes	2976	42%
TOTAL	7165	100 %

Tableau 3 : Étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2024-2025 (en %)

	Femmes		Hommes		Total N
	N	%	N	%	
Art et sciences de l'art	6	86 %	(1)	0 %	7
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	54	69 %	24	31 %	78
Art	60	71 %	25	29 %	85
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	995	75 %	339	25 %	1334
Sciences de la motricité	504	45 %	620	55 %	1124
Sciences de la santé publique	292	74 %	113	26 %	439
Sciences dentaires	125	65 %	72	35 %	205
Sciences médicales	1303	61 %	821	39 %	2112
Sciences vétérinaires	1209	76 %	365	24 %	1547
Santé	4396	66 %	2330	34 %	6761
Art de bâtir et urbanisme	697	58 %	528	42 %	1252
Sciences	892	41 %	1249	59 %	2108
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	607	46 %	641	54 %	1184
Sciences de l'ingénieur et technologie	434	25 %	1271	75 %	1694
Sciences et techniques	2630	41 %	3689	59 %	6238
Criminologie	169	77 %	50	23 %	219
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	280	51 %	271	49 %	551
Information et Communication	413	68 %	191	32 %	604
Langues, Lettres et Traductologie	672	75 %	220	25 %	892
Philosophie	44	36 %	79	64 %	123
Sciences de l'éducation et Enseignement	281	82 %	61	18 %	382
Sciences économiques et de gestion	1418	45 %	1708	55 %	3126
Sciences juridiques	1094	70 %	474	30 %	1568
Sciences politiques et sociales	782	60 %	524	40 %	1306
Sciences psychologiques	1902	84 %	354	16 %	2256
Sciences humaines et sociales	7055	64 %	3932	36 %	10987
Total	14095	59 %	9976	41 %	24071

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 2024-2025 (en %)

	Femmes		Hommes		Total N
	N	%	N	%	
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	647	77 %	194	23 %	841
Sciences de la motricité	408	46 %	486	54 %	894
Sciences dentaires	85	69 %	39	31 %	124
Sciences médicales	447	61 %	287	39 %	734
Sciences vétérinaires	417	80 %	106	20 %	523
Santé	2003	64 %	1111	36 %	3114
Art de bâtir et urbanisme	501	59 %	347	41 %	848
Sciences	354	37 %	609	63 %	963
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	187	43 %	248	57 %	435
Sciences de l'ingénieur et technologie	175	23 %	587	77 %	762
Sciences et techniques	1217	40 %	1791	60 %	3008
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	140	43 %	187	57 %	327
Information et Communication	250	65 %	133	35 %	383
Langues, Lettres et Traductologie	418	76 %	130	24 %	548
Philosophie	27	39 %	42	61 %	69
Sciences économiques et de gestion	675	44 %	872	56 %	1547
Sciences juridiques	787	73 %	293	27 %	1080
Sciences politiques et sociales	374	81 %	242	39 %	616
Sciences psychologiques	1368	85 %	239	15 %	1607
Sciences humaines et sociales	4036	65 %	2138	35 %	6174
Total	7256	59 %	5039	41 %	12295



Tableau 5 : Diplômé·e·s dans le premier cycle de base par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2023-2024 (en %)

	Femmes		Hommes		Total N
	N	%	N	%	
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	86	77 %	25	23 %	111
Sciences de la motricité	73	48 %	78	52 %	151
Sciences dentaires	8	50 %	8	50 %	16
Sciences médicales	113	61 %	72	39 %	185
Sciences vétérinaires	96	76 %	31	24 %	127
Santé	376	64 %	214	36 %	590
Art de bâtir et urbanisme	71	58 %	52	42 %	123
Sciences	57	36 %	100	64 %	157
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	62	48 %	66	52 %	128
Sciences de l'ingénieur et technologie	52	24 %	161	76 %	213
Sciences et techniques	242	39 %	379	61 %	621
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	39	65 %	21	35 %	60
Information et Communication	33	65 %	18	35 %	51
Langues, Lettres et Traductologie	59	73 %	22	27 %	81
Philosophie		0 %	6	100 %	6
Sciences économiques et de gestion	114	47 %	128	53 %	242
Sciences juridiques	118	72 %	47	28 %	165
Sciences politiques et sociales	53	55 %	44	45 %	97
Sciences psychologiques	206	86 %	34	14 %	240
Sciences humaines et sociales	622	66 %	320	34 %	942
Total	1240	58 %	913	42 %	2153

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 2024-2025 (en %)

	Femmes		Hommes		Total N
	N	%	N	%	
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	54	69 %	24	31 %	78
Total Art	54	69 %	24	31 %	78
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	203	76 %	64	24 %	267
Sciences de la motricité	114	44 %	144	56 %	258
Sciences de la santé publique	316	75 %	106	25 %	422
Sciences dentaires	18	44 %	23	56 %	41
Sciences médicales	304	63 %	176	37 %	480
Sciences vétérinaires	700	78 %	198	22 %	898
Total Santé	1655	70 %	711	30 %	2366
Art de bâtir et urbanisme	212	54 %	181	46 %	393
Sciences	292	44 %	377	56 %	669
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	183	49 %	193	51 %	376
Sciences de l'ingénieur et technologie	178	28 %	453	72 %	631
Total Sciences et techniques	865	42 %	1204	58 %	2069
Criminologie	174	77 %	51	23 %	225
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	120	65 %	64	35 %	184
Information et Communication	171	74 %	60	26 %	231
Langues, Lettres et Traductologie	223	77 %	68	23 %	291
Philosophie	11	31 %	25	69 %	36
Sciences de l'éducation et Enseignement	270	83 %	56	17 %	326
Sciences économiques et de gestion	703	46 %	811	54 %	1514
Sciences juridiques	264	68 %	125	32 %	389
Sciences politiques et sociales	342	60 %	232	40 %	574
Sciences psychologiques	550	85 %	97	15 %	647
Total Sciences humaines et sociales	2823	64 %	1580	36 %	4403
Total	5397	61 %	3517	39 %	8914



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

	Femmes		Hommes		Total N
	N	%	N	%	
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	11	65 %	6	35 %	17
Art	11	65 %	6	35 %	17
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	73	78 %	20	22 %	93
Sciences de la motricité	112	49 %	118	51 %	230
Sciences de la santé publique	74	80 %	19	20 %	93
Sciences dentaires	20	87 %	(3)	13 %	23
Sciences médicales	106	62 %	64	38 %	170
Sciences vétérinaires	198	82 %	43	18 %	241
Santé	583	69 %	267	31 %	850
Art de bâtir et urbanisme	75	58 %	55	42 %	130
Sciences	148	51 %	142	49 %	290
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	86	54 %	74	46 %	160
Sciences de l'ingénieur et technologie	76	29 %	182	71 %	258
Sciences et techniques	385	46 %	453	54 %	838
Criminologie	53	75 %	19	25 %	71
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	24	65 %	13	35 %	37
Information et Communication	51	73 %	19	27 %	70
Langues, Lettres et Traductologie	105	79 %	28	21 %	133
Philosophie	6	55 %	5	45 %	11
Sciences de l'éducation et Enseignement	69	83 %	14	17 %	83
Sciences économiques et de gestion	295	45 %	359	55 %	654
Sciences juridiques	119	69 %	54	31 %	173
Sciences politiques et sociales	138	67 %	67	33 %	205
Sciences psychologiques	167	89 %	20	11 %	187
Sciences humaines et sociales	1026	63 %	597	37 %	1623
Total	2005	60 %	1323	40 %	3328

Tableau 8 : Premières inscriptions pour le Doctorat à l'ULiège par secteur et domaine d'études pour l'année académique 2024-2025 (en %)

	Femmes		Hommes		Total N
	N	%	N	%	
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	35	66 %	18	34 %	53
Sciences de la motricité	(1)	25 %	(3)	75 %	(4)
Sciences de la santé publique	(3)	100 %		0 %	(3)
Sciences médicales	9	90 %	(1)	10 %	10
Sciences vétérinaires	8	40 %	12	60 %	20
Santé	56	62 %	34	38 %	90
Art de bâtir et urbanisme	6	86 %	(1)	14 %	7
Sciences	45	46 %	53	54 %	98
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	12	38 %	20	63 %	32
Sciences de l'ingénieur et technologie	15	29 %	36	71 %	51
Sciences et techniques	78	41 %	110	59 %	188
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	(4)	80 %	(1)	20 %	5
Information et Communication	(2)	67 %	(1)	33 %	(3)
Langues, Lettres et Traductologie	8	67 %	(4)	33 %	12
Philosophie	(1)	25 %	(3)	75 %	(4)
Sciences de l'éducation et Enseignement	(1)	100 %		0 %	(1)
Sciences économiques et de gestion	8	62 %	5	38 %	13
Sciences juridiques	(4)	57 %	(3)	43 %	7
Sciences politiques et sociales	7	33 %	14	67 %	21
Sciences psychologiques	14	78 %	(4)	22 %	18
Sciences humaines et sociales	49	58 %	35	42 %	84
Total	183	51 %	179	49 %	362



Tableau 9 : Diplômé·e·s pour le Doctorat à l'ULiège par secteur et par domaine d'études pour l'année académique 2024-2025 (en %)

	Femmes		Hommes		Total N
	N	%	N	%	
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	21	72 %	8	28 %	29
Sciences de la motricité		0 %	(1)	100 %	(1)
Sciences de la santé publique	(2)	67 %	(1)	330 %	(3)
Sciences médicales	5	56 %	(4)	44 %	9
Sciences vétérinaires	9	60 %	6	40 %	15
Santé	37	65 %	20	35 %	57
Art de bâtir et urbanisme	5	63 %	(3)	38 %	8
Sciences	17	39 %	27	61 %	44
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	30	52 %	28	48 %	58
Sciences de l'ingénieur et technologie	8	18 %	37	82 %	45
Sciences et techniques	60	39 %	95	61 %	155
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	(4)	40 %	6	60 %	10
Langues, Lettres et Traductologie	(1)	10 %	9	90 %	10
Philosophie		0 %	(2)	100 %	(2)
Sciences économiques et de gestion	(2)	40 %	(3)	60 %	5
Sciences juridiques	(1)	33 %	(2)	67 %	(3)
Sciences politiques et sociales	(2)	18 %	9	82 %	11
Sciences psychologiques	12	75 %	(4)	25 %	16
Sciences humaines et sociales	22	39 %	35	61 %	57
Total	119	44 %	150	56 %	269

Tableau 10 : Répartition selon le sexe des étudiant·e·s régulièrement inscrit·e·s à l'ULiège (année académique 2014-2015, 2019-2020, 2024-2025)

	2014 - 2015		2019 - 2020		2024 - 2025	
	N	%	N	%	N	%
Femmes	12771	55 %	14676	58 %	15598	59 %
Hommes	10447	45 %	10841	42 %	11044	41 %
Total	23218	100 %	25517	100 %	26642	100 %

Tableau 11 : Personnel de l'ULiège toutes catégories confondues à la date du 1^{er} février 2025

2025/02	Nb	%
Femmes	2836	51 %
Hommes	2726	49 %
TOTAL	5562	100 %

Tableau 12 : Personnel de l'ULiège ventilé par corps à la date du 1^{er} février 2025

2025/02	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb
Corps académique	296	32 %	629	68 %	925
Corps scientifique	1512	51 %	1438	49 %	2950
PATO	1058	61 %	683	39 %	1741

Tableau 13 : Personnel ATO de l'ULiège par secteur de fonction (en %) à la date du 1^{er} février 2025

2025/02	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb
Administratif·ve	523	82 %	111	18 %	634
Direction	214	75 %	73	25 %	285
Divers	(2)	33 %	(4)	67 %	6
Gestion (Employé·e)	51	43 %	69	58 %	120
Paramédical·e	(3)	100 %	(0)	0 %	3
Spécialisé·e	82	29 %	196	71 %	278
Technicien·ne	186	45 %	231	55 %	417

Tableau 14 : Personnel ATO de l'ULiège par niveau de fonction (en %) à la date du 1^{er} février 2025

2025/02	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb
Personnel de niveau 1	256	64 %	143	36 %	399
Personnel de niveau 2	763	63 %	441	37 %	1204
Personnel de niveau 3	11	55 %	9	45 %	20

Tableau 15 : Personnel scientifique ventilé par type (en %) à la date du 1^{er} février 2025

2025/02	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb
Scientifique définitif·ve	285	55 %	233	45 %	518
Scientifique FNRS	285	51 %	274	49 %	559
Scientifique temporaire	966	51 %	941	49 %	1907



Tableau 16 : Personnel académique de l'ULiège ventilé par fonction (en %) à la date du 1^{er} février 2025

2025/02	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb
Chargé·e de cours	84	31 %	191	69 %	275
Professeur·e	50	28 %	131	72 %	181
Professeur·e ordinaire	65	29 %	158	71 %	223
Professeur·e extraordinaire	(2)	22%	7	78 %	9
Vice-recteur·ice	(0)	0 %	(1)	100 %	1
Recteur·ice	(1)	100 %	(0)	0 %	1

Tableau 17 : Promotions dans le corps académique - promotions au rang de professeur·e à l'ULiège rapportée au nombre de candidatures et à la population au grade n-1 ayant une prise d'effet au 1^{er} janvier 2025¹⁵

Chargé·e de cours - Professeur·e	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb
Population grade n-1	23	26%	64	74 %	87
Candidatures	14	30%	33	70 %	47
Promotions	10	34%	19	66 %	29

Tableau 18 : Promotions dans le corps académique - promotions au rang de professeur·e ordinaire à l'ULiège rapportée au nombre de candidatures et à la population au grade n-1 ayant une prise d'effet 1^{er} janvier 2025

Chargé·e de cours - Professeur·e ordinaire	Femmes		Hommes		Total
	Nb	%	Nb	%	Nb
Population grade n-1	61	26%	175	74 %	236
Candidatures	28	26%	78	74 %	106
Promotions	20	34%	39	66 %	56

Tableau 19 : Répartition selon le genre des membres du corps académique à l'ULiège (à la date du 1^{er} février 2015, 2020 et 2025)

	Femmes	Hommes
1^{er} février 2015	26 %	74 %
1^{er} février 2020	30 %	70 %
1^{er} février 2025	32 %	68 %

¹⁵ Les promotions dans le corps académique sont organisées tous les deux ans.



Tableau 20 : Répartition selon le genre des membres du corps scientifique à l’ULiège (à la date du 1^{er} février 2015, 2020 et 2025)

	Femmes	Hommes
1^{er} février 2015	47 %	53 %
1^{er} février 2020	50 %	59 %
1^{er} février 2025	51 %	49 %

Tableau 21 : Répartition selon le genre des membres du PATO (à la date du 1^{er} février 2015, 2020 et 2025)

	Femmes	Hommes
1^{er} février 2015	50 %	41 %
1^{er} février 2020	60 %	40 %
1^{er} février 2025	61 %	39 %

Tableau 22 : Répartition selon le genre des membres des organes de gestion de l’ULiège à la date du 1^{er} juin 2025

	Femmes	Hommes	Total 2025
Recteur ou Rectrice	(1)	(0)	(1)
Premier Vice-recteur ou Première Vice-rectrice	(0)	(1)	(1)
Vice-recteurs ou Vice-rectrices	(0)	(3)	(3)
Conseillers ou Conseillères des Autorités	(3)	(4)	7
Administrateur ou Administratrice	(0)	(1)	(1)
Membres du Conseil d’administration	11	33	44
Membres du Bureau exécutif	5	6	11
Membres des Autorités de contrôle	(0)	(2)	(2)
Directeurs ou Directrices des services administratifs	11	5	16
Doyen·ne·s de Facultés	(2)	9	11
Vice-doyen·ne·s de Facultés	10	12	22
Président·e·s des Départements d’enseignement	9	31	40
Président·e·s des Unités de recherche	18	24	42



Tableau 23 : Commissions à compétence d'avis de l'ULiège à la date du 1^{er} juin 2025

	Femmes	Hommes	Total 2025
Commission Universitaire de la Recherche et de l'Enseignement (CURE)	6	21	27
Conseil universitaire de l'Enseignement et de la Formation (CUEF)	12	6	18
Conseil universitaire de la Recherche et de la Valorisation (CURV)	5	10	15
Conseils sectoriels de la Recherche et de la Valorisation (CSRV) - SHS	7	13	20
Conseils sectoriels de la Recherche et de la Valorisation (CSRV) - ST	6	14	20
Conseils sectoriels de la Recherche et de la Valorisation (CSRV) - SS	6	14	20
Conseil de la Vie étudiante (CVE)	5	5	10
Conseil du Corps Scientifique (CCS)	24	25	49
Conseil à l'Éthique et à l'Intégrité scientifique (CEIS)	(3)	8	11
Comité d'Examen du Budget (CEB)	(3)	(4)	7

Tableau 24 : Représentations syndicales à l'ULiège à la date du 1^{er} juin 2025

	Femmes	Hommes	Total
Comité de Concertation de base (CCB)	8	(4)	12
Comité Prévention et Protection (CCB-PPT) banc syndical + membres	8	7	15

Tableau 25 : Statistiques des publications scientifiques publiées en 2024 par des chercheurs et chercheuses de l'ULiège

Nombre de publications scientifiques	2024
Type de publications	N
Thèses de doctorat	(1)
Monographies	(2)
Chapitres d'ouvrages	(2)
Articles publiés dans revues scientifiques	26
Communications lors d'événements scientifiques	29
Conférences données dans un contexte académique	13
Rapports	5
Articles grand public	(3)
Conférences données hors du contexte académique	14
Communications médiatiques	(2)
Travail de fin de Master	(1)
Autres	5
Total général	102

Tableau 26 : Publications scientifiques publiées en 2024 par des chercheurs et chercheuses de l'ULiège

Auteurs - Autrices - Date - Titre - Revue	Type de document
Nasreddine, R., Darcis, G., Yombi, J. C., De Munter, P., Florence, E., Van Praet, J., Demeester, R., Allard, S. D., Schroeder, M., Dusabineza, A.-C., Delforge, M., & De Wit, S. (June 2024). A characterization of the HIV population with limited/exhausted treatment options: a multicenter Belgian study. <i>Acta Clinica Belgica</i> , 79 (3), 153 - 159. doi:10.1080/17843286.2024.2359184	Article (Scientific journals)
Gisselbaek, M., Minsart, L., Kösselerli, E., Suppan, M., Meco, B. C., Seidel, L., Albert, A., Barreto Chang, O. L., Saxena, S., & Berger-Estilita, J. (09 October 2024). Beyond the stereotypes: Artificial Intelligence image generation and diversity in anesthesiology. <i>Frontiers in Artificial Intelligence</i> , 7. doi:10.3389/frai.2024.1462819	Article (Scientific journals)
Mandiangu, I., Mapapa, A. M., Cornet, A., Burny, P., & Lebailly, P. (2024). Determinants of women's empowerment through rural finance in Kongo central, Democratic Republic of Congo. <i>Asian Development Policy Review</i> , 12 (4), 349 - 363. doi:10.55493/5008.v12i4.5206	Article (Scientific journals)
Fuggle, N. R., Beaudart, C., Bruyère, O., Abrahamsen, B., Al-Daghri, N., Burlet, N., Chandran, M., Rosa, M. M., Cortet, B., Demonceau, C., Dere, W., Halbout, P., Hiligsmann, M., Kanis, J. A., Kaufman, J.-M., Kurth, A., Lamy, O., Laslop, A., Maggi, S., ... Harvey, N. C. (14 March 2024). Evidence-Based Guideline for the management of osteoporosis in men. <i>Nature Reviews Rheumatology</i> , 20 (4), 241-251. doi:10.1038/s41584-024-01094-9	Article (Scientific journals)
Mumararungu, I., Ca-Madeberi Ya-Bititi, G., Rwirahira, J., & Burny, P. (2024). Food Security Resilience and Humanitarian Aid in Mali: A Case Study of Bandiagara Cercle. <i>International Journal of Food Science</i> . doi:10.1155/ijfo/2415147	Article (Scientific journals)
Gisselbaek, M., Kösselerli, E., Suppan, M., Minsart, L., Meco, B. C., Seidel, L., Albert, A., Barreto Chang, O. L., Berger-Estilita, J., & Saxena, S. (27 June 2024). Gender bias in images of anaesthesiologists generated by artificial intelligence. <i>British Journal of Anaesthesia</i> . doi:10.1016/j.bja.2024.05.027	Article (Scientific journals)
Castillo Betancourt, T., & Zickgraf, C. (17 September 2024). It's not just about women: broadening perspectives in gendered environmental mobilities research. <i>Climate and Development</i> , 1-22. doi:10.1080/17565529.2024.2393305	Article (Scientific journals)
Coucke, P. (January 2024). La médecine du futur: Intelligence artificielle générative et modèle linguistique large en soins de santé. Du battage médiatique à la réalité. <i>Revue Médicale de Liège</i> , 79, 54-59.	Article (Scientific journals)
Rouillé, L. (June 2024). Ludic resistance: a new solution to the gamer's paradox. <i>Ethics and Information Technology</i> , 26 (2). doi:10.1007/s10676-024-09772-8	Article (Scientific journals)
Picó-Pérez, M., Marco, E. A., Thurston, L. T., Ambrosi, V., Genon, S., Bryant, K. L., Martínez, A. B., Ciccio, L., & Kaiser Trujillo, A. (April 2024). Researchers' sex/gender identity influences how sex/gender question is investigated in neuroscience: an example from an OHBM meeting. <i>Brain Structure and Function</i> , 229 (3), 741 - 758. doi:10.1007/s00429-023-02750-8	Article (Scientific journals)



Auteurs - Autrices - Date - Titre - Revue	Type de document
Xavier, J. C., Mateev, D., Wilmotte, A., Peña-Aguirre, A., Jupe, J., Ramos-García, S., Abreu, J., Alfonso, J. A., Badhe, R., Beck, I., Bialik, R. J., Carvalho, A., Cotta, M., Choquet, A., Dotta, S., Fioretti, A. M., Fikizolo, L., Grabow, J., Griffin, E., ... Hughes, K. A. (December 2024). Education and outreach activities by the Antarctic Treaty Parties: topics and target audiences. <i>Antarctic Science</i> , 36 (6), 514-523. doi:10.1017/s0954102024000257	Article (Scientific journals)
Dessart, L., Cova, B., & Davignon, N. (2024). How Violence Among Consumers Alters the Expected Benefits of Participation in a Consumer Collective. <i>Journal of Consumer Affairs</i> , 58 (3), 840-865. doi:10.1111/joca.12594	Article (Scientific journals)
Leleu, Y.-H. (2024). L'attribution préférentielle : genre et égalité. <i>Revue du Notariat Belge</i> .	Article (Scientific journals)
Jamar, C. (2024). Martine Court, Gwénaëlle Mainsant, Camille Masclet, Mélanie Perez (dir.), <i>Socialisations sexuelles. Lectures</i> . doi:10.4000/lectures.	Article (Scientific journals)
Santagati, F., Pappalardo, G., & Duarte Cândido, M. M. (2024). Notes from MINOM 2024 - Catania, Sicily, Italy. <i>CAMOC Museum of Cities Review</i> , (Summer - fall 2024), 50-.	Article (Scientific journals)
Stevens, K. I., Mallamaci, F., Ortiz, A., Bover, J., Delanaye, P., Torra, R., & Cozzolino, M. (April 2024). 'The forgotten sex': gender disparities in kidney disease. <i>Clinical Kidney Journal</i> , 17 (4), 102. doi:10.1093/ckj/sfad102	Article (Scientific journals)
Crosset, E. (2024). « Médaille David-Constant 2022 ». <i>Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Liège</i> , (2024/1), 181-182.	Article (Scientific journals)
Nasreddine, R., Yombi, J. C., Darcis, G., Van Frankenhuijsen, M., Van Petersen, L., Abels, C., Dos Santos Mendes, S., Delforge, M., & De Wit, S. (2024). A Characterization of Women Living with HIV in Belgium. <i>AIDS Research and Treatment</i> , 2024 (1), 5590523. doi:10.1155/2024/5590523	Article (Scientific journals)
Nunes, D. (October 2024). De nouveaux vecteurs d'inégalités systémiques de genre : les discriminations algorithmiques dans le recrutement. <i>Revue de Droit du Travail</i> , 10, 568.	Article (Scientific journals)
MISZEWSKA, C., VAN BOECKEL, V., Kittel, L., MARTIN, F., Nizet, C., & Nizet, J.-L. (13 February 2024). Female-to-Male Chest Surgery in Transgender Patients: A Comparison Between Two Different Techniques and a Satisfaction Study in a Single-Center. <i>Aesthetic Surgery Journal. Open Forum</i> .	Article (Scientific journals)



Auteurs - Autrices - Date - Titre - Revue	Type de document
Şen, G., & Yavcan, B. (2024). Gender, radicalization, and patriarchy in Turkey: an analysis of women's motivations and constraints when confronted with ISIS and the al-Nusra front. <i>Turkish Studies</i> , 25 (2), 257 - 279. doi:10.1080/14683849.2022.2159390	Article (Scientific journals)
Cornet, A., Collet, I., & Wuidar, S. (03 July 2024). Modèle d'analyse de la place des femmes dans les métiers du digital et du numérique : l'influence du genre. <i>Question(s) de Management</i> , n° 49 (2), 113-129. doi:10.3917/qdm.229.0113	Article (Scientific journals)
Bakker, J. (August 2024). Neurobiological characteristics associated with gender identity: Findings from neuroimaging studies in the Amsterdam cohort of children and adolescents experiencing gender incongruence. <i>Hormones and Behavior</i> , 164, 105601. doi:10.1016/j.yhbeh.2024.105601	Article (Scientific journals)
Tooth, C., Schwartz, C., Croisier, J.-L., Gofflot, A., Stephen, B., & Forthomme, B. (August 2024). Upper limb functional testing: does age, gender and sports gesture influence performance? <i>JSES International</i> . doi:10.1016/j.jseint.2024.08.177	Article (Scientific journals)
Bozio, A., Guillot, M., Puschnig, L., & Tô, M. (2024). What lies behind France's low level of income inequality? <i>Fiscal Studies</i> . doi:10.1111/1475-5890.12390	Article (Scientific journals)
Debras, F. (20 March 2024). Javier Milei et le marxisme culturel. <i>Espace de Libertés: Magazine du Centre d'Action Laïque</i> , 514 (Février 2024).	Article for a general audience
Glorie, C. (January 2024). Les Cahiers du Grif : Gros plan sur la première revue féministe francophone. Entretien avec Patricia Janssens. <i>Le Quinzième Jour</i> , 287, p. 72.	Article for a general audience
Jaegers, D., & Lafontaine, D. (2024). Inciter les filles à faire des maths : le rôle essentiel des profs. <i>The Conversation</i>	Article for a general audience
Leleu, Y.-H., Alofs, E., Harmel, C., & Peters, M. (2024). La transmission genrée du capital familial. Bruxelles, Belgium: Larcier-Intersentia.	Book published as author, translator, etc.
Leleu, Y.-H., & Mathieu, G. (Eds.). (2024). États généraux du droit de la famille V. Actualités juridiques et judiciaires en 2024. Bruxelles, Belgium: Larcier.	Book published as author, translator, etc.
Debras, F. (2024). Fémonationalisme: quand le RN instrumentalise les discours féministes. (Alternatives Economiques). Paris, France: Alternatives Economiques.	Communication in media
Debras, F. (2024). Génération Z : les femmes à gauche et les hommes à droite ? (RTBF - Les Grenades). Bruxelles, Belgium: RTBF - Les Grenades.	Communication in media
Gouppy, S., & Tamashe, N. (2024). Ciné-échange autour du film documentaire «Ouvrir la voix» d'Amandine Gay [Paper presentation]. Ciné-échange dans le cadre de la journée internationale de la lutte contre le racisme, Gembloux, Belgium.	Conference given outside the academic context
Debras, F. (2024). Extrême-droite(s): histoire, généalogie, combat [Paper presentation]. Table ronde / Lancement des Cahiers du Libre Examen, Bruxelles, Belgium.	Conference given outside the academic context



Auteurs - Autrices - Date - Titre - Revue	Type de document
Glorie, C., Plateau, N., & Benchaou, I. (2024). Les Cahiers du Grif. La première revue féministe francophone [Paper presentation]. Les Rencontres du samedi, Maison CFC, Bruxelles.	Conference given outside the academic context
Glorie, C., Hoogeveen, T., & Plateau, N. (2024). Présentation de «La première revue féministe francophone. Les Cahiers du Grif» [Paper presentation]. 4ème édition de la Biennale Internationale Nova_XX, Centre Wallonie-Bruxelles, Paris.	Conference given outside the academic context
Gossiaux, A. (2024). Présentation de l'étude et des recommandations - La persistance des stéréotypes issus de la propagande coloniale : comment le passé colonial explique le racisme contemporain en Belgique [Paper presentation]. Cellule racisme Unia.	Conference given outside the academic context
Silan, M.-S. (2024). À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2024 : tour d'horizon de la condition juridique des femmes à travers l'histoire (Bas-Empire romain, Liège aux 16e-17e s. et le Code Napoléon de 1804) [Paper presentation]. Conférence organisée par l'Université du temps disponible de Huy (UDT Huy).	Conference given outside the academic context
Mescoli, E. (2024). L'expérience de femmes migrantes dans le projet Nomad House: les ateliers de Paris [Paper presentation]. Femmes en mouvement : parcours migratoires et expressions artistiques, Paris, France	Conference given outside the academic context
Danse, C., & Bebronne, E. (2024). Mobilité active, genre et éclairage public [Paper presentation]. Colloque «Super Modes Actifs», Namur, Belgium.	Conference given outside the academic context
Glorie, C. (2024). Présentation de la prise en charge des violences sexistes et sexuelles à l'ULiège [Paper presentation]. Conseil Supérieur de la Culture.	Conference given outside the academic context
Caeymaex, F., Glorie, C., Chane-Alune, E., & Bomans, B. (2024). Présentation du Conseil Genre et Egalité [Paper presentation]. Audition sur la politique de prévention de harcèlement, des violences de genre et de discrimination, Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.	Conference given outside the academic context
Deliège, J.-F. (2024). Water is the new gold : Let's be conscious of our foodprint [Paper presentation]. Online Conference of UCB, Liège, Belgium.	Conference given outside the academic context
Dubourg, N. (2024). Conférence inaugurale « Mois du genre de l'Université d'Angers » - Handicaps au Moyen Âge « Expériences de vies médiévales : à la croisée du handicap, de l'âge, et du genre » [Paper presentation]. «Mois du genre de l'Université d'Angers», Anger, France.	Conference given outside the academic context



Auteurs - Autrices - Date - Titre - Revue	Type de document
Monaco, L., & Vincent, S. (2024). Notion de genre en 2024 – une évolution à comprendre et intégrer [Paper presentation]. Formation en matière de violences intra-familiales (VIF) - Conjugales - Sexuelles (VS), Charleroi, Belgium.	Conference given outside the academic context
Kabamba, Y., & Cornet, A. (2024). Gender mainstreaming or Gender-Integrated Approach. In A. Klarzfeld, Bender Anne Françoise, Nmoko Stella, Lucy Taksa, ... Gaëlle Cachat-Rosset, Encyclopedia of Equality, Equity, Diversity and Inclusion. London, Unknown/unspecified: Elgar Encyclopedias in Business and Management series. doi:10.4337/9781800886377.ch31	Contribution to collective works (Parts of books)
Kitenge Sara, & Cornet, A. (2024). Les transformations des carrières en République Démocratique du Congo : comparaison selon le genre. In E. Kamdem & Suzanne Apitsa, L'Afrique en transformation - Enjeux et défis du management durable en contextes de crises. Paris, France: EMS.	Contribution to collective works (Parts of books)
Silan, M.-S. (2024). L'épouse, la veuve et le notaire. Une histoire de la condition juridique des femmes à Liège, du droit à la pratique (XVIe-XVIIe s.) [Doctoral thesis, ULiège - Université de Liège]. ORBi-University of Liège. https://orbi.uliege.be/handle/2268/320581	Doctoral thesis (Dissertations and theses)
Pirard, F., & Razy, E. (Eds.). (2024). La petite enfance au défi du genre en contexte interculturel : Rapport de recherche. Bruxelles, Belgium: Office de la Naissance et de l'Enfance/ONE Academy. https://orbi.uliege.be/handle/2268/329856	External report (Reports)
Helleputte, C., Dessy, E., Marlier, Z., Chevrier, C., Morel, A., Tetart, J., & Albert, L. (Other coll.). (2024). Compter (sur) la diversité en économie sociale. Analyses exploratoires du GT « Genre et Diversité dans les entreprises d'économie sociale ».escap. https://orbi.uliege.be/handle/2268/320495	External report (Reports)
Glowacz, F., Fallon, C., Vanneste, C., Coene, G., Dziewa, A., Thiry, A., Lebrun, L., & Poels, K. (2024). IPV-DACOVID : Intimate Partner Violence During and After Covid- Final report- Belspo Brain-be 2.0. Belgium: Belspo.be. https://orbi.uliege.be/handle/2268/313419	External report (Reports)
Dierickx, S., Verdonck Evi, Groenen, A., Groenen, A., Ergish Zachary, Roelandts, A., Glowacz, F., Kabamba, Y., & Fallon, C. (2024). Rapport de recherche - Faire face à la violence de manière sensible au genre: Cadre de formation sur la violence basée sur le genre. https://orbi.uliege.be/handle/2268/328678	External report (Reports)
Contor, J.* , Boembeke Valérie* , Dawance, S.* , Gloesener, J.* , Michaux, A., Hiernaux, N., & Jacob, G. (2024). Vers une mobilité active et inclusive en Wallonie : analyse qualitative des pratiques et usages de femmes. (59). Namur, Belgium: IWEPS. https://orbi.uliege.be/handle/2268/322683	External report (Reports)



Auteurs - Autrices - Date - Titre - Revue	Type de document
Trefois, A.-M. (2024). De l'impouvoir affectif à la puissance par les émotions dans les milieux militants [Master's dissertation, ULiège - Université de Liège]. ORBi-University of Liège. https://orbi.uliege.be/handle/2268/	Master's dissertation (Dissertations and theses)
Marlier, Z. (2024). Genre et ES - Prix ES.	Other (Diverse speeches and writings)
CHANTRIE, D., & Wiliquet, C. (Other coll.). (2024). Du pouvoir-sur au pouvoir du dedans : ce que l'écoféminisme nous apprend pour penser nos rapports à la terre et construire un monde égalitaire.	Other (Learning materials)
Glorie, C., & Saenen, F. (2024). Les Cahiers du Grif ont cinquante ans ! Propos recueillis par Frédéric Saenen. Revue Générale, (4).	Other (Scientific journals)
Fournier, A., & Ouafik, M. (26 September 2024). Soigner un système en transition - réorganisation des lignes de soins trans-spécifiques en Belgique. Santé Publique: Revue Multidisciplinaire pour la Recherche et l'Action, 36, 41. doi:10.3917/spub.hs1.2024.0041	Paper published on a website (Scientific congresses and symposiums)
Huart, J., Leduc, L., Martinez Perez, T., Curto, F., Basteys, A., & Peters, S. (14 November 2024). La démarche réflexive au service de la transition et du projet professionnel de l'étudiant : le cas du cours de Développement Professionnel du Psychologue à l'ULiège [Paper presentation]. Journées de l'AIPU, Le Mans, France.	Paper published on a website (Scientific congresses and symposiums)
Allogo Abessolo, R. (23 May 2024). Participation aux groupes d'épargne et de crédit, effort de cotisation et performances commerciales des micro-entreprises agroalimentaires dans la province du Haut Ogooué, Gabon [Paper presentation]. XXXIXes Journées du développement de l'Association Tiers-Monde, Paris, France.	Paper published on a website (Scientific congresses and symposiums)
MONIN, L., Reenaers, C., Grandfils, S., Latour, P., Van Kemseke, C., KROPP, S., Louis, E., & VIEUJEAN, S. (2024). Outcomes in patients stopping biologic during the first trimester of pregnancy : a retrospective monocentric study [Poster presentation]. European Crohn's and Colitis Organisation 2024.	Poster (Scientific congresses and symposiums)
MONIN, L., Reenaers, C., Grandfils, S., Latour, P., Van Kemseke, C., KROPP, S., Louis, E., & VIEUJEAN, S. (2024). Outcomes in patients stopping biologic during the first trimester of pregnancy : a retrospective monocentric study [Poster presentation]. Belgian Week of Gastroenterology 2024.	Poster (Scientific congresses and symposiums)
Gustin, A., & Biesemans Romain. (09 July 2024). Different party families, same opposition to gender equality? A comparative analysis of conservative and far right parties in Belgium and Spain [Paper presentation]. European Conference on Gender and Politics, Ghent, Belgium.	Scientific conference in universities or research centers
Thiry, M. (07 February 2024). Inégalités de genre en santé mentale: l'objectivité de la psychiatrie en question [Paper presentation]. Séminaire interne PragmApolis, Liège, Belgium.	Scientific conference in universities or research centers



Auteurs - Autrices - Date - Titre - Revue	Type de document
El Guendi, S. (15 February 2024). La victimologie clinique sous le prisme de la pensée féministe: des modèles théoriques à l'intention du personnel médical et des intervenants psychosociaux [Paper presentation]. Conférence thématique Genre & Santé, Bruxelles, Belgium.	Scientific conference in universities or research centers
Claro, M., & Smirnova, L. (25 October 2024). Anti-abortion counseling in Russia: the role of gynecologists and psychologists [Paper presentation]. Séminaire du Collectif de recherche sur la Russie Contemporaine pour l'Analyse de ses Nouvelles Trajectoires (CORUSCANT), branche européenne du Russia Program de l'Institute for European, Russian and Eurasian Studies (IERES) de la George Washington University, Paris, France.	Scientific conference in universities or research centers
Claro, M., & Smirnova, L. (26 June 2024). Dissuader sans interdire : Des gynécologues et des psychologues au service de la politique anti-avortement sous Poutine [Paper presentation]. Séminaire co-organisé par Pragmapolis et le FERULiège, Liège, Belgium.	Scientific conference in universities or research centers
Allogo Abessolo, R. (25 January 2024). Pauvreté dans la chaîne de valeur manioc du Haut Ogooué au Gabon [Paper presentation]. Journées scientifiques de l'Université des Sciences et Techniques de Masuku (USTM), Franceville, Gabon.	Scientific conference in universities or research centers
Bardiau, M., Mathy, A., & Dony, C. (11 October 2024). Quel(s) genre(s) d'auteur·e êtes-vous ? Autorat, rapports de pouvoir, et (in)visibilisation dans le monde de la recherche [Paper presentation]. R/Apports de Genre Conférence de Rentrée du Conseil Genre et Égalité de l'ULiège, Liège, Belgium.	Scientific conference in universities or research centers
Jamar, C. (06 May 2024). Représentations, considérations médicales et enjeux de suivi : les rapports sexuels douloureux aux yeux des professionnel.le.s de santé [Paper presentation]. Séminaire interne du CRIS, Liège, Belgium.	Scientific conference in universities or research centers
Gustin, A., & Romain Biesemans. (14 August 2024). Far right and conservative right-wing parties gender politics: different political families, same politics? [Paper presentation]. ECPR General Conference.	Scientific conference in universities or research centers
Cornet, A. (April 2024). Genre et diversité exclusion/ inclusion [Paper presentation]. Séminaire doctoral DBA, Genève, Switzerland.	Scientific conference in universities or research centers
Agino Foussiakda, C. (01 May 2024). Les rapports de genre et la réinsertion sociale des victimes de viol au Sud Kivu : Une lecture des facteurs favorables et défavorables à la réinsertion [Paper presentation]. Journées scientifiques, Bukavu, Congo - Kinshasa.	Scientific conference in universities or research centers
Clement, J. (20 March 2024). Photovoice methodology for BOLSTER project and photo exhibition [Paper presentation]. Actionable Science for Urban Sustainability (AScUS) Unconference, Troyes, France.	Scientific conference in universities or research centers



Auteurs - Autrices - Date - Titre - Revue	Type de document
Gangi, O., & Mathys, C. (05 June 2024). "On a tous un dossier de nudes sur son téléphone" : A la rencontre des expériences subjectives de partage non consenti d'images intimes de jeunes belges âgés de 15 à 25 ans [Paper presentation]. Congrès international francophone sur l'agression sexuelle, Lausanne, Switzerland.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Caeymaex, F., & Henrotin, A. (26 April 2024). Entretien sur l'apport de la philosophie et de l'éthique dans le soin [Paper presentation]. Premier congrès RUCHE : Santé et éducation à tous les âges de la vie - Regards transdisciplinaires au service de la qualité de vie, Liège, Belgium.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Pressia, F., Dachet, D., Benyekhlef, H., & Baye, A. (25 January 2024). Les biais évaluatifs sur les élèves porteurs de stéréotypes : L'effet du genre et de l'origine ethnique [Paper presentation]. 35e Colloque ADMEE - Europe - l'évaluation face aux défis de la diversité et de l'inclusion: entre normes et différenciations, Braga, Portugal.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Rebecchi, K. (2024). Les jeux vidéo comme outils de création de contre-discours sur la neurodiversité et la normalité [Paper presentation]. Journées doctorales en Sciences de l'Information de la Communication, Namur, Belgium.	Other (Scientific journals)
Marlier, Z., & Dufays, F. (12 December 2024). Quel lien entre la démocratie et l'égalité de genre ? Revue de littérature systématique [Paper presentation]. 19èmes Rencontres Internationales de la Diversité (RID), Liège, Belgium.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Grommerch, E. (24 May 2024). Stratégies de visibilité dans l'histoire littéraire belge francophone : le cas de Liliane Wouters (1930-2016) [Paper presentation]. Penser la place des femmes dans l'histoire littéraire francophone. Enjeux et perspectives (Belgique, France, Luxembourg, Suisse), Esch-sur-Alzette, Luxembourg.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Klinges, G. (31 May 2024). The Belgian pension system and the gender pension gap [Paper presentation]. Doctoral Workshop in Economics - Spring Session, Louvain-la-Neuve, Belgium.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Cormann, G. (14 November 2024). Une histoire de la philosophie française contemporaine au féminin ? Le cas du Deuxième sexe de Simone de Beauvoir [Paper presentation]. Colloque Genre(s) et sexualité(s) dans l'histoire de la philosophie occidentale.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Rebecchi, K. (2024). Video games as tools for creating counter discourses on neurodiversity and normality [Paper presentation]. Beyond Play: The Transformative Power of Digital Gaming in a Deeply Mediatized Society, Bremem, Germany.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Glorie, C. (25 November 2024). Des mots pour voir, des yeux pour lutter [Paper presentation]. Table ronde Contre le machisme avec Bérénice Hamidi.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Jamar, C. (19 April 2024). Formation, éducation et apprentissage continu des professionnel.le.s de santé face au suivi des douleurs sexuelles féminines [Paper presentation]. Séminaire doctoral de l'IRSS, Liège, Belgium.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)



Auteurs - Autrices - Date - Titre - Revue	Type de document
Glorie, C. (25 October 2024). Héritages romantiques et intimité publique: Noizet, Enzensberger et Berlant [Paper presentation]. Politiques de la littérature : travaux et chantiers, Montréal, Canada.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Marlier, Z., & Dufays, F. (31 May 2024). How does Democracy Empower Women? Systematic Literature Review [Paper presentation]. 7th International Conference on Economic Philosophy, Reims, France.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Silan, M.-S. (26 June 2024). Les femmes dans le Paweilhar. Analyse du plus ancien recueil de jurisprudence liégeois (XIIIe-XIVe s.) au prisme du genre [Paper presentation]. Femmes, genre(s) et droit(s) au Moyen Âge.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Contor, J., & Michaux, A. (January 2024). Réflexions à propos des enjeux méthodologiques et de mise en œuvre dans le cadre d'une recherche portant sur une analyse qualitative des pratiques de mobilité active et inclusive en Wallonie par le prisme du genre [Paper presentation]. Colloque ABSP 2024, Liège, Belgium.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Jamar, C. (02 February 2024). The medicalization of female sexual pain in French-speaking Belgium [Paper presentation]. CIEG 3rd International Congress - Gender, Feminist and Women's Studies: Knowledge, Public Policies and Social Justice, Lisbon, Portugal.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Marlier, Z. (02 July 2024). Women's empowerment and democracy - The case of cooperatives [Paper presentation]. 9th EMES International Training School, Trento, Italy.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Nunes, D. (20 June 2024). Algorithmic systems in recruitment: how do players consider the risk of bias? Presentation of an empirical study serving a legal analysis [Paper presentation]. IA at work, Valencia, Spain.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Marlier, Z., & Dufays, F. (2024). Do cooperatives escape patriarchy ? Analysis of gender in the governance of cooperatives [Paper presentation]. 16th International ISTR Conference, Antwerp, Belgium.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Crosset, E. (10 December 2024). Genre et droit belge de la non-discrimination. De la protection d'un corps « en mutation » à la protection d'un corps « en relation » [Paper presentation]. Séminaire inaugural de la Chaire-Miroir Ottawa-Liège : «Le droit des corps», Ottawa, Canada.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Delanaye, P. (25 April 2024). Genre et fonction rénale : n'y a-t-il vraiment aucune différence ? [Paper presentation]. 40ème colloque Romand de Néphrologie : « La Néphrologie a-t-elle un genre ? ».	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Crosset, E. (05 December 2024). Genre, non-discrimination et fédéralisme : « a land of confusion » ? [Paper presentation]. Rencontre Belgique-Québec : «regards croisés sur quelques enjeux actuels en droit public au sein de deux systèmes fédéraux», Québec, Canada.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)



Auteurs - Autrices - Date - Titre - Revue	Type de document
André, S., & El Guendi, S. (2024). La visibilité des commerces du sexe. Etude exploratoire via la photoélicitation [Paper presentation]. XVIIIème Colloque de l'AICLF.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Silan, M.-S. (13 November 2024). Recovering Women's Experience in Last Wills and Marriage Contracts. The Example of Liège (16th-17th centuries) [Paper presentation]. Recovering female voices in medieval and early modern Europe, Leuven, Belgium.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Stienon, V. (12 September 2024). Servantes, guerrières et matriarches: l'agir des personnages féminins en dystopie [Paper presentation]. Journée d'études «Personnages et modèles. Admiration, imitation, subversion», Strasbourg, France.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)
Agino Foussiakda, C., Gavray, C., Balegamire, B. J., & Blavier, A. (01 May 2024). Souffrance psychologique des enfants né-es de viol et enjeux d'intégration sociale à l'Est de la République Démocratique du Congo [Paper presentation]. 2ème Congrès International de la Chaire Denis Mukwege, Bukavu, Congo - Kinshasa.	Unpublished conference/Abstract (Scientific congresses and symposiums)



Sensibilisation, prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et de harcèlement

Fiche de projet

Date Janvier 2025
Version 00.06

Description du projet				
Intitulé du projet	Sensibiliser, prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles, et de harcèlement			
Référence	A13O01P02-01 HRS4R – 1.4, 1.5, 3.1.3,			
Contexte, enjeux et besoins	La sensibilisation, la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et contre le harcèlement s’inscrivent dans la volonté de l’institution de mettre en place des stratégies visant l’égalité et le respect des personnes. Ces projets de sensibilisation en matière de lutte contre le sexisme et l’inégalité de genre s’inscrivent plus largement dans la société. En tant qu’institution publique, elle porte ces initiatives pour non seulement servir d’exemple à suivre en matière de luttes contre les discriminations et les stéréotypes, mais aussi pour s’engager dans la construction d’une société plus égalitaire.			
Objectifs, description	Lutter contre les discriminations et veiller au bien-être dans l’institution. 1) Sensibiliser la communauté étudiante lors du J-1 (stand) et en auditoire ; 2) Sensibiliser les doctorantes et doctorants lors des journées de formations obligatoires ; 3) Sensibiliser les différents corps de la communauté universitaire lors des journées de formation et d’accueil. 4) Distribution et visibilité de ressources matérielles : le violentomètre, les stickers et les brochures expliquant les routes internes en cas de harcèlement. 5) Chacun de ces documents est accompagné d’une communication en ligne et sur les réseaux sociaux, et mise à jour des pages internet. 6) Organisation de la Journée institutionnelle de lutte contre les VSS le 25 novembre. Public cible : communauté étudiante et ensemble du personnel.			
Contribution à la stratégie institutionnelle				
Axe	Lever - Des politiques inclusives et bienveillantes			
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d’inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre			
Suivi du projet				
Statut du projet	2. Projet en cours			
Phase du projet	3. Phase d'exécution			
Avancement	60 %			
Ressources	3. Suffisantes			
Calendrier	Début	2025-2026	Fin	2025-2026

Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables	Échéance	Réalisé	Progression
	EVENEMENTS			
	Journée institutionnelle de lutte contre les VSS le 25 novembre : - Mail / Agenda / Bandeau my / Visuel écran / eNews agenda	01/11/2025	30/11/2025	☒ ☐ ☐
	SENSIBILISATION ET PREVENTION			
	Mises à jour régulières des pages internet	01/03/2025	01/03/2025	☒ ☐ ☐
	Diffusion du violentomètre (Novembre blanc)	1/11/2025	30/11/2025	☒ ☒ ☐
	Diffusion des deux stickers « stop harcèlement » et « stop discrimination » pour les étudiant·es	01/01/2025	01/12/2025	☒ ☒ ☐
	Diffusion des flyers “routes internes VSS” avec : - News qui renvoie vers la page uliege.be/harcèlement - PPT en ligne - Flyer - Affiche A2 (envoi par mailing interne)	01/01/2025	01/12/2025	☒ ☒ ☐
	Stand lors de la journée J-1 (Matériel de communication : cartes postales campagne respect, roll-up, violentomètre FR et ANGL, stickers)	01/09/2025	30/09/2025	☒ ☒ ☐
	Sensibilisation lors des journées de formations du personnel dans les trois corps : - Séance d’accueil et/ou Journée éthique (scientifiques) - Séance d’accueil nouveaux membres du personnel du cadre BO - Séance d’accueil nouveaux membres PATO article 63 - Séminaire d’accueil des académiques (IFRES) - Journées “Pars-en-thèse”	01/01/2025	01/12/2025	☒ ☒ ☐
	NOUVELLES INITIATIVES			

	Enrichissement de l'offre de formation actuelle pour des publics spécifiques (voir fiche 3 Formations) : - Formation pour s'adresser aux personnes transgenres - Formation témoins de première ligne et secrétaires - Formation doyens - Formation commission disciplinaire académique	28/01/2025	01/03/2025	☒ ☐ ☐
	Ajout d'un module « Inclusivité et diversité » dans la formation « Principes de base de management » (Voir Fiche 3 Formations)	01/02/2025	01/09/2025	☒ ☒ ☐
	Création d'une formation obligatoire en ligne. (Voir Fiche 3 Formations) Processus : - Création du GT formation en ligne - Benchmark - Choix du support - Contenu de la formation	01/02/2025	01/09/2025	☒ ☐ ☐
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
	Formation en ligne			
Motivation des adaptations				
Conditions de réussite du projet				
Ressources humaines	Participation active des membres du groupe de travail sur les violences de genre et sexuelles (GT VGS) Participation active de la cellule des Risques Psycho-sociaux et des Affaires étudiantes au Gt VGS Pour la formation en ligne : Participation active des membres du groupe de travail sur les violences de genre et sexuelles (GT VGS) Participation active de la direction ARH – Formations Participation active du Service de communication Participation active de la Qualité de vie étudiante Participation active de la cellule des Risques Psycho-sociaux et des Affaires étudiantes			
Ressources financières	1200 euros impressions violentomètre 6000 euros impressions flyers 1500 euros impressions stickers Coût de la formation en ligne : à estimer (sur la base de la formation proposée à l'Université de Genève et de Sciences Po, Paris). Benchmark à faire.			

Ressources immobilières		
Autres conditions	Soutien de l'autorité rectorale	
Équipe de projet		
Autorité	Florence Caeymaex Anne Goffin	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité Attachée de direction ARH
Référent	Caroline Glorie Bastien Bomans	Assistante attachée à la Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité Chargé de mission genre et égalité
Membres	Dominique Morsomme	Prof. ordinaire FPLSE, membre du CGE
	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE
	Magali Thonon	Affaires étudiantes
	Marie Barbier	Cellule RPS
	Emilie Hirt	Cellule RPS
	Hélène Da Silva	Cellule RPS
	Aurélien Bastin	Service Communication
	Björn-Olav Dozo	Care Numérique
	Estelle Maes	Care Numérique

Formations en ligne de sensibilisation et prévention des violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement

Fiche de projet

Date février 2025

Version 00.04

Description du projet	
Intitulé du projet	Formation en ligne sur les violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement, à destination de l'ensemble de la communauté universitaire.
Référence	HRS4R – 1.4, 1.5, 3.1.3, 4.4
Contexte, enjeux et besoins	Enjeux : En luttant activement contre les violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement, l'université s'est engagée dans une profonde transformation culturelle qui porte sur ses manières de faire et de fonctionner. Afin d'accompagner au mieux ces transformations, il est nécessaire de mettre en place un module de sensibilisation en vue de toucher l'ensemble de la communauté universitaire à la thématique. Le projet est intimement lié aux enjeux présents : la responsabilité collective, la sensibilisation, la prévention, la position institutionnelle explicite et adjuvante, et la rupture du silence. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles s'inscrit dans un contexte spécifique (à la fois social, sociétal, légal, juridique et institutionnel) visant la construction d'une société plus égalitaire et bienveillante. Toutefois, les rapports de pouvoir spécifiques à ce contexte impliquent des mesures adaptées, non pas en induisant que l'université est un lieu d'exception, mais bien un contexte professionnel et pédagogique où les biais, les discriminations, et les violences peuvent s'immiscer et prendre des formes particulières au sujet desquelles il convient d'informer et de sensibiliser. Cette fiche-action s'inscrit dans la lignée de certains procédés déjà présents au sein de notre institution participant déjà à la construction d'une institution exemplaire, et par extension, d'une société, plus juste, égalitaire et inclusive.
Objectifs, description	Cette formation aura pour objectif de faire de la sensibilisation et de la prévention en matière de violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement. Ses objectifs seront d'apprendre à reconnaître les VSS (y compris le sexisme ordinaire et les discriminations adjacentes, par exemple, liées à l'identité de genre ou l'orientation sexuelle), apprendre à réagir correctement (si je suis témoin, collègue ou chef·fe de service), sensibiliser à la responsabilité collective, rappeler le cadre juridique et des ressources spécifiques à l'ULiège. Cette formation sera déclinée pour 4 publics : les académiques et scientifiques définitifs et définitives, le personnel administratif, les doctorantes et doctorants, les étudiantes et étudiants. La formation sera d'une durée de 30 minutes et suivie avant la rentrée pour les étudiant·es, lors de l'entrée en fonction pour les chargé·es de cours, les chercheur·euses et le personnel administratif.

	Cette formation sera réalisée en interne, pour un coût avoisinant 1500 euros par capsule de 5-6 minutes. Des crédits « appuis à l’enseignement » seront demandés.				
	Une aide auprès d’associations de terrain spécialisées dans les VSS sera également demandée (pour un montant de 3000 euros maximum).				
Contribution à la stratégie institutionnelle					
Axe	Lever - Des politiques inclusives et bienveillantes				
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d’inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre				
Suivi du projet					
Statut du projet	2. Projet en cours				
Phase du projet	3. Phase d'exécution				
Avancement	30 %				
Ressources	1. Insuffisantes				
Calendrier	Début	2024-2025	Fin	2025-2026	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables		Échéance	Réalisé	Progression
	Etat des lieux avec Madame Goffin et Björn Olav-Dozo. Benchmark auprès de Science Po Paris (prix demandé : 49 500 euros)		15/02/2025	15/02/2025	☑ ☑ ☑
	Création d’un GT « formation en ligne »		15/02/2025	15/02/2025	☑ ☑ ☑
	Rédaction d’une fiche et validation après des autorités compétentes		15/03/2025	15/03/2025	☑ ☑ ☐
	Création des thématiques de la formation (avec aide externe)		01/07/2025	01/07/2025	☐ ☐ ☐
	Création de 6 capsules avec la CARE numérique (entre septembre 2025 et mars 2026)		15/03/2026	15/03/2026	☐ ☐ ☐
	Adaptation de la formation pour les 4 publics concernés				
	Conditionnement d’une ressource administrative à la formation (option)		15/03/2026	15/03/2026	☐ ☐ ☐
	Présentation de la formation à l’équipe rectorale		01/04/2026	01/04/2026	☐ ☐ ☐
	Communication institutionnelle entre avril et juin 2026		30/06/2026	30/06/2026	☐ ☐ ☐
	Communication auprès d’autres institutions (Universités francophones belges et Enseignement supérieur)		30/06/2026	30/06/2026	☐ ☐ ☐
Formation de l’ensemble de l’institution : communauté étudiante et ensemble du personnel (entre août et octobre)		15/08/2026	15/10/2026	☐ ☐ ☐	

Indicateur d’atteinte des objectifs	Description de l’indicateur	Objectif / Cible
	Formation en ligne ULiège	
Motivation des adaptations		
Conditions de réussite du projet		
Ressources humaines	Participation active des membres du groupe de travail sur les violences de genre et sexuelles (GT VGS) Participation active de la direction ARH – Formations Participation active du Service de communication Participation active de la Qualité de vie étudiante Participation active de la cellule des Risques Psycho-sociaux et des Affaires étudiantes	
Ressources financières	1500 EUR par capsule 1500*6 = 9000EUR Visuel et support technique	
Ressources immobilières		
Autres conditions	Soutien des autorités rectorales	
Équipe de projet		
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l’éthique et aux politiques d’égalité Attachée de direction ARH
	Anne Goffin	
Référent	Bastien Bomans Caroline Glorie	Chargé de mission genre et égalité Assistante attachée à la Conseillère à l’éthique et aux politiques d’égalité
Membres	Anne Goffin	ARH
	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE
	Dominique Morsomme	Prof. Ordinaire FPLSE, membre du CGE
	Aurélie Bastin	Service communication
	Anne-Cécile Pirenne, Aurore Berhin	Qualité de vie étudiante
	Björn-Olav Dozo	Care Numérique
	Estelle Maes	Care Numérique
	Sophie Blain	Cellule développement durable

Charte d'éthique ULiège

Fiche de projet

Date Février 2025
Version 00.04

Description du projet					
Intitulé du projet	Rédaction d’une charte d’éthique				
Référence	HRS4R – 1.1, 1.4				
Contexte, enjeux et besoins	L’institution estime nécessaire de préciser, pour l’ensemble de la communauté (étudiant-es et membres du personnel, quel que soit leur statut), les principes éthiques qu’elle entend défendre dans toutes ses sphères d’activités : relations de travail, relation pédagogique et production scientifique. Ces principes incluent la liberté académique, la responsabilité et l’intégrité en recherche, le respect des personnes, de la diversité et l’inclusivité.				
Objectifs, description	Rédaction d’une Charte d’éthique qui concernera l’ensemble de la communauté universitaire et qui entrera en vigueur en 2025. Public cible : toute la communauté universitaire.				
Contribution à la stratégie institutionnelle					
Axe	Levier - L’Éthique au coeur de nos pratiques				
Objectif	21. Mettre l’éthique au cœur des politiques institutionnelles et favoriser la transparence dans les processus décisionnels				
Suivi du projet					
Statut du projet	2. Projet en cours				
Phase du projet	3. Phase d'exécution				
Avancement	50 %				
Ressources	3. Suffisantes				
Calendrier	Début	Choisissez un élément.	Fin	Choisissez un élément.	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables		Échéance	Réalisé	Progression
	Création du groupe de travail « charte éthique »		01/04/2024	01/04/2024	☑ ☑ ☑
	Organisation d’une journée d’études le 30 mai 2024		30/05/2024	30/05/2024	☑ ☑ ☑
	Conférence de Mme Tulkens		30/05/2024	30/05/2024	☑ ☑ ☑
	Réunions du GT Charte éthique entre août et décembre 2024		01/12/2024	01/12/2024	☑ ☑ ☑
	Ecriture de la première version de la Charte éthique		01/01/2025	30/06/25	☑ ☑ ☑
	Discussion de la charte en focus groups		05/03/2025	18/03/2025	☑ ☑ ☑
	Modifications après focus groups		01/04/25	31/05/25	☑ ☑ ☑
	Consultation de la version provisoires par la communauté universitaire		01/06/25	30/06/25	☑ ☑ ☐
	Modifications après consultation		01/07/25	15/08/25	☑ ☐ ☐

	Présentation des résultats à la Rectrice et aux autorités	15/11/2025	15/11/2025	☒ ☐ ☐
	Présentation au Conseil d'Administration	15/12/2025	15/12/2025	☒ ☐ ☐
	Présentation à la communauté Universitaire	15/01/2025	15/01/2025	☐ ☐ ☐
	Informations et communications autour de la Charte	15/09/2025	15/09/2025	☐ ☐ ☐
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
	Rédaction de la charte			
	Diffusion de la charte			
Motivation des adaptations				
Conditions de réussite du projet				
Ressources humaines	Participation active des membres du Conseil genre et égalité Participation active du groupe de travail « charte éthique »			
Ressources financières	Aide financière pour la rédaction professionnelle de la charte. 13.500 EUR (pour la mission de rédaction par Samira Oucchi) Participation financière du CGE à hauteur de 2.000 EUR.			
Ressources immobilières				
Autres conditions	Soutien de l'autorité rectorale			
Équipe de projet				
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité		
Référent	Caroline Glorie	Assistante attachée à la Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité		
Membres	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité		
	Samira Oucchi	Chargé de la rédaction de la Charte (externe)		
	Rudi Cloots	Président du CEIS		
	Maxime Morsa	Chargé de cours en FPLSE ; en charge des focus groups		
	Véronique Boveroux	Directrice des affaires juridiques, Ethics officer		
	Dominique Morsomme	Prof. ordinaire FPLSE, membre du CGE		
	Evelyne Favart	Affaires doctorales, RISE, membre du CEIS		
	Frédéric Bouhon	Prof. FDSPC		
	Grégory Cormann	Chargé de cours PHL, membre du CGE		
	Sophie Blain	Chargée de mission - Cellule Développement Durable		
	Dominique Thewissen	SMAQ		

LBGTQIA+

Fiche de projet

Date mars 2025

Version 00.04

Description du projet	
Intitulé du projet	Sensibilisation, prévention et lutte contre les LBGTQIA+phobies
Référence	A13O01P03-01 HRS4R – 1.4, 1.5
Contexte, enjeux et besoins	Des étudiant-es et des membres du personnel rapportent des propos transphobes ou homophobes tenus par des pair-es, professeur-es, par des chef-fes de service et des comportements inadéquats envers des personnes LBGTQIA+ de la communauté universitaire, mais aussi des difficultés administratives, parfois ressenties comme des violences. Par ailleurs, compte tenu de la persistance de violences symboliques ayant lieu dans l'espace de l'institution (p. ex. la récente dégradation du drapeau arc-en-ciel sur le campus de Gembloux, ou encore l'inscription de tags homophobes dans certaines toilettes), la réponse institutionnelle à ces hostilités est indispensable et s'inscrit dans la continuité de ses politiques d'égalité, ainsi que dans la construction d'une société plus égalitaire. L'Université insiste que toute personne soit respectée dans son identité. Différentes actions sur la thématique LBGTQIA+ ont été menées sur les campus de Gembloux (notamment par le Collectif Zherot) et de Liège (levée de drapeau arc-en-ciel, débat, spectacle "Chose", article dans le Quinzième Jour, sensibilisations QVE, collaborations avec le secteur associatif pour des conférences et des projets comme "Unique en son genre", Pride 2024, etc.) en vue de démontrer que l'ULiège se veut être un espace bienveillant pour toute personne, qu'importe son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre. Ces actions de sensibilisation doivent s'inscrire dans la durée. Les objectifs et tâches décrits dans cette fiche concernent spécifiquement la thématique LBGTQIA+. Toutefois, le fait d'appartenir à la communauté LBGTQIA+ est une dimension qui augmente l'exposition aux violences sexistes, sexuelles et au harcèlement, comme le démontre l'enquête BEHAVES. Dès lors, cette fiche spécifique à la thématique LBGTQIA+ peut être lue en parallèle avec la fiche-action 1 : Sensibilisation, prévention et luttes contre les violences sexistes et sexuelles, et le harcèlement. En ce sens, la visée de l'égalité de genre comprend conjointement la lutte contre le sexisme et les LBGTQIA+phobies.
Objectifs, description	Sensibiliser et prévenir contre la haine et renforcer les dynamiques positives de sensibilisation autour des questions LBGTQIA+. Les enjeux liés sont à la fois d'ordre symbolique (université bienveillante) et pratiques (événements institutionnels annuels : 17 mai et Pride Liège). A estimer, sur la base de la formation proposée à Sciences Po, Paris. Public cible : toute la communauté universitaire.
Contribution à la stratégie institutionnelle	

Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes				
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre				
Suivi du projet					
Statut du projet	2. Projet en cours				
Phase du projet	2. Phase de planification				
Avancement	30 %				
Ressources	3. Suffisantes				
Calendrier	Début	2021-2022	Fin	2024-2025	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables		Échéance	Réalisé	Progression
	Organisation d'une semaine RAINBOW-ULIEGE Semaine Arc-en-ciel		12/05/2025	17/05/2025	☐ ☐ ☐
	Communication à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les LGBTQIA+phobies (17 mai)		12/05/2025	17/05/2025	☒ ☐ ☐
	Mails / News / Agenda / bandeau my / visuel écran		12/05/2025	17/05/2025	☐ ☐ ☐
	Inauguration de deux oeuvres dédiées à la thématique : - Statue sur les transidentités (Musée en Plein Air); inauguration prévue la semaine. - Fresque, en collaboration avec l'artiste Anthea Missy et étudiant.es LGBT+				☒ ☐ ☐
	Projection de film en collaboration avec les Affaires étudiantes		12/05/2025	17/05/2025	☐ ☐ ☐
	Mails / News / Agenda / bandeau my / visuel écran		12/05/2025	17/05/2025	☐ ☐ ☐
	Levée du drapeau arc-en-ciel sur tous les campus et message institutionnel		16/05/2025	16/05/2025	☒ ☐ ☐
	Préparation de la Pride. Matériel de communication pour le stand et le char : - Cartes postales Respect - Pins campagne Respect - T-shirts avec logo et phrase de sensibilisation - Préservatifs (CLPS)		24/08/2025	24/08/2025	☐ ☐ ☐

	- Drapeaux arc-en-ciel drapeaux inclusifs et drapeaux transgenres - Distribution de Violentomètres - Roll-up Violentomètre - Badges « ULiège Pride » - 2 stickers contre le harcèlement - Guide de la transidentité (FWB)			
	Rentrée du dossier de participation (char, Rogé le Toré, quelques jobistes, DJ)	31/06/2025	31/06/2025	☐ ☐ ☐
	Participation de l’ULiège à la Pride	24/08/2025	24/08/2025	☐ ☐ ☐
Indicateur d’atteinte des objectifs	Description de l’indicateur	Objectif / Cible		
	Conférence, projection de film			
	Participation à la Pride			
Motivation des adaptations				
Conditions de réussite du projet				
Ressources humaines	Participation active des membres du Conseil genre et égalité 5-6 jobistes pour la sécurité à la pride (cordage).			
Ressources financières	Budget Pride: 7 000 € Budget Fresque : 2.500€			
Ressources immobilières	-			
Autres conditions	Soutien de l’autorité rectorale.			
Équipe de projet				
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l’Éthique et aux Politiques d’Égalité		
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité		
Membres	Dominique Morsomme	Prof. ordinaire FPLSE, membre du CGE		
	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE		
	Caroline Glorie	Assistante rattachée à la Conseillère à l’éthique et aux politiques d’égalité		
	Aurélié Bastin	Service communication		
	Estelle Portassau	Service communication		
	Elodie Chapaux	Service communication		
	Marie-Noëlle Chevalier	Service communication		
	Alice Lacroix	Service communication		
	Anne-Cécile Pirenne, Aurore Berhin	Qualité de vie étudiante		

Sensibilisation et sécurité étudiante

Fiche de projet

Date décembre 2024
Version 00.03

Description du projet					
Intitulé du projet	Sensibilisation et sécurité étudiante				
Référence	HRS4R – N/A				
Contexte, enjeux et besoins	La communauté étudiante demande une attention particulière en matière de sécurité, de sensibilisation compte tenu de son renouvellement rapide. Le Conseil genre et égalité a pour mission de vérifier que la communauté étudiante est accompagnée dans la prévention et la sensibilisation aux violences, notamment sexistes et sexuelles. Cette sécurité concerne à la fois les espaces fréquentés par les étudiant.es dans leur quotidien, mais également les espaces récréatifs et festifs en lien avec leurs parcours universitaires. Il est opportun pour l’Université de garder une oreille attentive aux besoins des étudiant.es en la matière (notamment, en collaboration avec des groupes comme le Cercle féministe de l’ULiège).				
Objectifs, description	Vérifier la mise en place de dispositifs de sécurité à l’égard des étudiant.es, notamment lors de contextes festifs, sur les campus, dans les cercles et lors des baptêmes. Soutien aux Affaires étudiantes dans l’organisation de la Sem’Aime Public cible : la communauté étudiante				
Contribution à la stratégie institutionnelle					
Axe	Lever - Des politiques inclusives et bienveillantes				
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d’inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre				
Suivi du projet					
Statut du projet	2. Projet en cours				
Phase du projet	3. Phase d'exécution				
Avancement	30 %				
Ressources	3. Suffisantes				
Calendrier	Début	2022-2023	Fin	2024-2025	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables		Échéance	Réalisé	Progression
	Coordination entre le CGE et les Affaires étudiantes pour la Sem’Aime.		01/02/2025	01/02/2025	☑ ☑ ☑
	Mémorante travaillant sur le sentiment de sécurité des minorités de genre. Collaboration prévue.		30/06/2025	30/06/2025	☑ ☐ ☐
	Soutien à la prévention dans les comités de baptême et cercles.		01/06/2025	01/06/2025	☑ ☐ ☐
	Organiser des marches exploratoires sur le campus en collaboration avec l’ARI.		01/04/2025	01/04/2025	☑ ☐ ☐

	Communication sur les marches exploratoires	01/07/2025	01/07/2025	☐ ☐ ☐
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
Motivation des adaptations	Première tâche : décision de ne pas participer à l'Unifestival cette année (paiement cher, problème dans l'association, etc.). Par contre, des formations (cfr. Plan Sacha) sont envisagées pour pérenniser la lutte contre les VSS en milieu festif (formations de membres CGE, qui formeraient à leur tour des jobistes), en plus des actions de sensibilisation de la fiche 1.			
Conditions de réussite du projet				
Ressources humaines	Participation active des membres du CGE Participation active du Service Qualité de vie étudiante			
Ressources financières	Financement lié à l'amélioration du sentiment de sécurité.			
Ressources immobilières				
Autres conditions				
Équipe de projet				
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité		
Réfèrent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité		
	Caroline Glorie	Assistante de la Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité		
Membres	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE		
	Anne-Cécile Pirenne, Aurore Berhin	Qualité vie étudiante		
	Lionel Hougardy	Responsable de la sûreté, ARI		
	Cercle Féministe			

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

Fiche de projet

Date mars 2025
Version 00.04

Description du projet						
Intitulé du projet	Égalité de genre dans les carrières et équilibre de genre dans les organes de l’institution					
Référence	HRS4R – 1.4, 1.5, 2.2, 2.3					
Contexte, enjeux et besoins	Le mémorandum Femmes et Sciences a établi que les institutions universitaires belges francophones souffrent d’une répartition de genre inégale au cours de la progression des carrières universitaires. Il convient donc d’analyser et de systématiser les méthodes pour contrer les biais de genre et y porter attention dans les procédures d’évaluation, de recrutement et de promotion. Il importe d’informer la communauté universitaire sur les biais de genre et sur les stéréotypes qui y sont associés. La composition des organes de gouvernance et d’évaluation doit être autant que possible représentative de la diversité dans l’institution universitaire.					
Objectifs, description	Un recrutement et des promotions sans biais de genre. Des organes de gouvernance représentatifs de la diversité dans l’institution universitaire et une mixité raisonnable au sein des organes de gouvernance et des groupes décisionnels de l’institution. La diffusion des chiffres de répartition hommes/femmes au sein de l’institution. La réadaptation des mesures d’égalité de genre en fonction des chiffres obtenus. Public cible : les académiques, scientifiques et membres PATO					
Contribution à la stratégie institutionnelle						
Axe	Lever - Des politiques inclusives et bienveillantes					
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d’inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre					
Suivi du projet						
Statut du projet	2. Projet en cours					
Phase du projet	3. Phase d'exécution					
Avancement	30 %					
Ressources	3. Suffisantes					
Calendrier	Début	2023-2024		Fin	2025-2026	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables			Échéance	Réalisé	Progression

	Rédaction et diffusion du rapport sur l'état de l'égalité de genre 2023-2024	15/05/2024	08/03/2025	☒ ☒ ☒
	Présentation du rapport lors du 11 octobre 2024	11/10/2024	11/10/2024	☒ ☒ ☒
	Rédaction et diffusion du rapport sur l'état de l'égalité de genre 2024-2025	15/05/2025	08/03/2026	☐ ☐ ☐
	Présentation du rapport lors du 11 octobre 2025	11/10/2025	11/10/2025	☐ ☐ ☐
	Réunion avec le GT colloque (panels inclusifs)	15/02/2025	15/02/2025	☒ ☐ ☐
	Communication News / bandeau my / visuel écran.	30/05/2025	30/05/2025	☐ ☐ ☐
	Sensibilisation et information sur les mesures préconisées par le memorandum Femmes et Sciences pour lutter contre les discriminations dans les carrières (mesure cascade, effet ciseaux, etc.) dans les différentes facultés et dans les organes de gouvernance.	15/03/2025	15/03/2025	☐ ☐ ☐
	Réflexions quant aux moyens d'arriver à une mixité raisonnable dans tous les organes de décision.	15/12/2025	15/12/2025	☐ ☐ ☐
	Intégration de critères de genre dans les appels à recrutement et à promotion	15/12/2025	15/12/2025	☒ ☐ ☐
	Formation des membres des commissions aux biais de genre	15/12/2025	15/12/2026	☒ ☒ ☐
	Communication sur ces différents éléments(News, bandeau my, visuel écran)	15/12/2025	15/12/2025	☐ ☐ ☐
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
	Rapport sur l'égalité de genre (rédaction et suivi sur la durée) Documentation distribuée			
Motivation des adaptations				
Conditions de réussite du projet				

Ressources humaines	Participation active des membres de l’ULiège Participation active des Affaires académiques Participation active de Radius	
Ressources financières	Impressions variées : 1000 euros	
Ressources immobilières		
Autres conditions		
Équipe de projet		
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité
Membres	Elena Chane-Alune	Personne de contact genre, responsable des Alumni
	Caroline Glorie	Assistante de la conseillère à l'éthique et aux politiques de l'égalité
	Anne Goffin	Attachée de direction ARH
	Aurélie Bastin	Service communication
	Membre CGE	
	Membre RISE	

Parentalité du personnel et étudiante

Fiche de projet

Date décembre 2024
Version 00.03

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

	Création de quelques lits dans une crèche ULiège « Seconde peau » (contact: Bruno Fohn) (crèche sera appelée «Maison des Mille Jours »; Jean Danis)			☒ ☒ ☐
	Communication sur les procédures existantes (allaitement, congés de parentalité)	15/03/2026	15/05/2026	☐ ☐ ☐
	Facilitation de l’information sur les locaux d’allaitement actuels (B8, A1, L3).	15/02/2026	15/05/2026	☒ ☐ ☐
	Réflexion sur une aide sociale personnalisée aux étudiantes enceintes	15/12/2026	15/12/2026	☒ ☐ ☐
	Réflexion sur les horaires des réunions	15/12/2026	15/12/2026	☐ ☐ ☐
	Réflexion sur l’harmonisation des congés de maternité, d’allaitement et de congés de paternité entre les différents statuts ; et sur les remplacements.	15/12/2026	15/12/2026	☐ ☐ ☐
	Garde d’enfants lors d’événements spécifiques (modèle RISE et service communication).	01/04/2024	01/04/2024	☒ ☒ ☒
	Généralisation du modèle de garde d’enfants lors d’événements.	30/01/2026	30/01/2026	☒ ☒ ☐
Indicateur d’atteinte des objectifs	Description de l’indicateur	Objectif / Cible		
Motivation des adaptations				
Conditions de réussite du projet				
Ressources humaines	Participation active des membres du Conseil genre et égalité			
Ressources financières	Création de la crèche. Amélioration locaux allaitement : 600 euros. Aide sociale personnalisée aux étudiantes enceintes. Généralisation garde d’enfants (estimation budget en cours).			
Ressources immobilières				
Autres conditions	Soutien des autorités			
Équipe de projet				

Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité
Membres	Annick Delfosse	Vice-Doyenne à l'enseignement Fac PHL
	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE
	Aurélie Bastin	Service communication
	Estelle Portassau	Service communication
	Christine Meurens	ARH
	Catherine Cuvellier	Affaires étudiantes
	Membre CGE supplémentaire	
	Membre CGE étudiant·e	

Féminisation des noms de salles de cours

Fiche de projet

Date mars 2025
Version 00.04

Description du projet					
Intitulé du projet	Féminisation des noms de salles de cours				
Référence	HRS4R – 1.4, 1.5, 1.8				
Contexte, enjeux et besoins	La féminisation des salles de cours est nécessaire car elle reflète un positionnement réel de l’Institution en faveur de la visibilité et de la légitimité des femmes dans la sphère académique. À l’instar des féminisations progressives de l’espace public et autres initiatives cherchant à faire resurgir certaines femmes oubliées de l’Histoire, la féminisation des salles de cours est un geste symbolique qui promeut l’égalité de genre dans l’enseignement et la recherche. L’impulsion de cette action revient au Cercle féministe (membre du CGE). Sur sollicitation de la Rectrice, des GT facultaires ont été créés (Faculté de Droit, Faculté de Sciences sociales, Faculté de Philosophie et lettres, Faculté des sciences, Faculté des Sciences appliquées).				
Objectifs, description	Veiller à l’inclusivité et à la diversité à l’université. Rendre visible les femmes dans l’espace pour renforcer la légitimité et l’inclusion.				
Contribution à la stratégie institutionnelle					
Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes				
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d’inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre				
Suivi du projet					
Statut du projet	2. Projet en cours				
Phase du projet	3. Phase d'exécution				
Avancement	60 %				
Ressources	3. Suffisantes				
Calendrier	Début	2023-2024	Fin	2025-2026	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables		Échéance	Réalisé	Progression
	Groupes de travail facultaires et relance de la demande dans les facultés qui n’ont pas encore constitué de GT		01/02/2025	01/02/2025	☑ ☑ ☑
	Création d’un GT inter-facultaire pour l’harmonisation et des propositions pour les amphis « neutres »		12/10/2025	01/02/2025	☑ ☑ ☑
	Création d’un canevas pour aider les Facultés et communication/relance des GT facultaires.		01/02/2025	01/02/2025	☑ ☑ ☑

	Collaboration avec l'ARI pour la modification des logiciels de réservation de salle, plan d'accès et fléchages	01/07/2025	01/07/2025	☒ ☒ ☐
	Création du contenu des cartels	01/07/2025	01/07/2025	☒ ☒ ☐
	Communication News / bandeau my / visuel écran	01/09/2025	01/09/2025	☐ ☐ ☐
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
	Féminisation de noms des salles des cours.			
	Création et mise en place des cartels et de la signalisation			
Motivation des adaptations				
Conditions de réussite du projet				
Ressources humaines	Participation active des membres du Conseil genre et égalité, ainsi que de celle des membres des GT facultaires créés.			
Ressources financières	ARI			
Ressources immobilières				
Autres conditions	Soutien de l'autorité rectorale et des doyen.nes de Faculté.			
Équipe de projet				
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité		
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité		
	Caroline Glorie	Assistante de la Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité		
Membres	Elena Chane-Alune	Personne de contact genre, Directrice des Alumni		
	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre CGE		
	Mona Claro	Chargée de cours FSS, membre du CGE		
	Caroline Collette	Prof. associée, agrégée FS, membre du CGE		
	Grégory Cormann	Chargé de cours PHL, membre du CGE		
	Stéphanie Derwael	Postdoctorante PHL, membre du CGE		
	Mathilde Mergeai	Assistante PHL, membre du CGE		
	Julien Perrez	Prof. ordinaire PHL, membre du CGE		
	Membres du CGE			
	Réferent.es des GT facultaires			

Remerciements

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

Rapport 2024-2025 sur l'état de l'égalité de genre à l'ULiège

Éléna CHANE-ALUNE

Octobre 2025

Rectorat de l'Université de Liège

Place du 20-Août 7

B-4000 Liège

Site web : [Genre et Égalité](#)



Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

